



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BAGUA – 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

**Bach. Cordova Vilchez Katherin Fiorella
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8895-7063>**

**Bach. Rea Rosas Cinthia Smith
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3824-2286>**

Asesor:

**Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>**

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Aprobación del jurado

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angélica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CÓRDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA	DNI: 72217998	
REA ROSAS CINTHIA SMITH	DNI: 47994240	

Pimentel, 03 de julio de 2023

Dedicatorias

Dedicado a:

Mis abuelos, con todo mi amor por su incondicionalidad.

Nila, mi madre por estar siempre de mi lado.

Jhonny, mi eterno compañero.

Jared y Priscila, la continuidad de mi ser.

Katherin Córdova.

Este trabajo lo dedico:

A mi abuelita que desde el cielo me ilumino a culminar este largo camino con su gran ejemplo de perseverancia y lucha continua para lograr todas mis metas.

A mi madre por su gran amor, gentil comprensión y apoyo incondicional que me demostró día tras día a lo largo de esta etapa de mi vida impulsando a que siempre entregue lo mejor de mí.

Cinthia Rea.

Agradecimientos

Agradezco al Padre Celestial por su infinito amor, su continuo perdón y por las bendiciones inmerecidas.

A mis padres por el regalo más preciado de la vida y su apoyo a lo largo de mis años.

A mi esposo, por creer en mí e impulsarme a la superación.

A la Universidad Señor de Sipán por la gran oportunidad brindada y a mis docentes, por sus sabias enseñanzas.

Agradezco a la Municipalidad Provincial de Bagua por el apoyo y permiso concedido para la realización de esta investigación.

Katherin Córdova.

Agradezco a Dios por la vida y la salud otorgada en todo momento, porque sin su santa bendición y compasión no habría sido posible la culminación de mi carrera.

A mi abuela y a mi madre por alentar mis sueños desde niña y enseñarme con su gran ejemplo a superarme, aunque se presenten diversas adversidades.

A esta casa de estudios que me brindó la oportunidad de iniciar una carrera profesional sin importar las distancias.

Cinthia Rea.

Resumen

Esta investigación otorga respuesta a la relación entre la variable Gestión del Capital Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua. El objetivo general es determinar la relación de la Gestión del capital humano y el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022. Se tomó una muestra a 106 servidores a quienes se aplicará el cuestionario de 33 preguntas. La metodología corresponde al tipo de investigación descriptiva - correlacional, de enfoque cuantitativo, empleando como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados demuestran que un 54,72% consideran que la Gestión del capital humano se encuentra en un nivel deficiente, el 43,48% establece que la Gestión del capital humano se encuentra en un nivel regular y solo un 1,89% detalla que la Gestión del capital humano es excelente; mientras que un 49,06% consideran que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, un 44,34% establece que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado. Solo un 6,60% detalla que el Desempeño laboral es bajo. Se demostró a través de la prueba no paramétrica de Spearman, que el grado de relación entre la Gestión del Capital Humano y el Desempeño Laboral es de 0,115, lo cual demuestra que no existe relación significativa entre ambas variables. Se concluye que, la Gestión del Capital Humano no está siendo diseñada a lograr efectos en el Desempeño Laboral, por lo tanto, no es un elemento clave para el crecimiento, desarrollo y estabilidad dentro de la institución.

Palabras Clave: gestión del capital humano, desempeño.

Abstract

This research provides an answer to the relationship between the human capital management variable and the labor performance of the Provincial Municipality of Bagua. The general objective is to determine the relationship between human capital management and job performance of the Provincial Municipality of Bagua - 2022. A sample was taken from 106 servers to whom the 33-question questionnaire will be applied. The methodology corresponds to the type of descriptive - correlational research, with a quantitative approach, using the questionnaire as an instrument and the survey as a technique. The results show that 54.72% consider that Human Capital Management is at a deficient level, 43.48% establish that Human Capital Management is at a regular level and only 1.89% detail that Human Capital Management is excellent; while 49.06% consider that Job Performance is at a high level, 44.34% state that Job Performance is at a moderate level. Only 6.60% detail that job performance is low. It was demonstrated through Spearman's non-parametric test that the degree of relationship between Human Capital Management and Labor Performance is 0.115, which shows that there is no significant relationship between both variables. It is concluded that Human Capital Management is not being designed to achieve effects on Job Performance, therefore, it is not a key element for growth, development and stability within the institution.

Keywords: human capital management, performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Aprobación del jurado	ii
Dedicatorias	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Antecedentes de estudio.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.3.1. Gestión del capital humano	28
1.3.2. Desempeño laboral.....	43
1.4. Formulación del problema.....	56
1.5. Justificación e importancia del estudio	57
1.6. Hipótesis	58
1.7. Objetivos	58
1.7.1. Objetivo general.....	58
1.7.2. Objetivos específicos.....	58
II. MATERIAL Y MÉTODO	60
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	60
2.1.1. Tipo de investigación	60
2.1.2. Diseño de Investigación.....	61
2.2. Población y muestra.....	63
2.2.1. Población	63
2.2.2. Muestra.....	63
2.3. Variables, Operacionalización.....	65
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	69
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	73

2.6. Criterios éticos	73
2.7. Criterios de Rigor Científico	74
III. RESULTADOS	78
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	78
3.2. Discusión de resultados	94
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
4.1. Conclusiones.....	99
4.2. Recomendaciones	101
REFERENCIAS	103
ANEXOS	109
ANEXO 01: Matriz de Consistencia	110
ANEXO 02: Formato de Cuestionario aplicado	112
ANEXO 03: Validación por Juicio de expertos	115
ANEXO 04: Carta de aceptación de investigación	130
ANEXO 05: Resolución de Aprobación de Proyecto.....	131
ANEXO 06: Formato T1	133
ANEXO 07: Fotos que evidencian la aplicación de encuesta	134
ANEXO 08: Reporte TURNITIN	135
ANEXO 09: Acta de originalidad	136

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Grado de relación según coeficiente de correlación.....	61
Tabla 2: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua	63
Tabla 3: Operacionalización de las variables	65
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Gestión del Capital Humano y Desempeño Laboral.....	70
Tabla 5: Nivel de confiabilidad.....	71
Tabla 6: Confiabilidad de la variable gestión del capital humano	71
Tabla 7: Confiabilidad de la variable desempeño laboral	72
Tabla 8: Edad.....	78
Tabla 9: Género	79
Tabla 10: Gestión del Capital Humano.....	80
Tabla 11: Desempeño Laboral	81
Tabla 12: Reclutamiento y Selección de personal.....	82
Tabla 13: Formación y Desarrollo del personal	83
Tabla 14: Evaluación del desempeño del personal	84
Tabla 15: Retribución del personal.....	85
Tabla 16: Gestión del desempeño.....	86
Tabla 17: Cooperación del personal.....	87
Tabla 18: Competencia del Personal	88
Tabla 19: Compromiso del Personal	89
Tabla 20: Prueba de normalidad	90
Tabla 21: Correlación de variables.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución del nombre que recibe la Gestión del Capital Humano.....	31
Figura 2: Pasos de la Gestión del capital humano	38
Figura 3: Factores que afectan el desempeño	45
Figura 4: Objetivos de la evaluación del desempeño	49
Figura 5: Fórmula	64
Figura 6: Edad.....	78
Figura 7: Género	79
Figura 8: Gestión del capital humano	80
Figura 9: Desempeño Laboral	81
Figura 10: Reclutamiento y Selección del personal.....	82
Figura 11: Formación y desarrollo del personal	83
Figura 12: Evaluación de desempeño del personal.....	84
Figura 13: Retribución del personal.....	85
Figura 14: Gestión del desempeño	86
Figura 15: Cooperación del personal	87
Figura 16: Competencia del Personal	88
Figura 17: Compromiso del Personal	89
Figura 18: Prueba de Kolmogorov con corrección de Lilliefors.	90
Figura 19: Gráficos de normalidad de la variable X.....	91
Figura 20: Gráficos de normalidad de la variable Y.....	91
Figura 21: Correlación de variables.....	93
Figura 22: Relación de variables	93

CAPÍTULO

I

I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la Municipalidad Provincial de Bagua se observa que la gestión del capital humano no se lleva de manera eficiente debido a los diversos síntomas encontrados, los cuales se ven reflejados en constantes quejas del personal, evidenciando un mal manejo de sus políticas o el deterioro de ellas, lo cual, en determinado momento puede conllevar a resultados negativos en su nivel de desempeño, como lo evidencian Jara et al. (2018) abordando diversos problemas latentes que se presentan debido a la mala administración del capital humano tales como ausencia de visión, agendas copadas y la no implementación de estrategias, todo ello sumado a las ocupaciones del día a día que se han vuelto rutinarias y que minimizan aún más la eficiencia de la gestión del recurso más importante de la empresa. Así como lo expresan Castro y Delgado (2020) Señalando que en nuestro país, tenemos magnas inexactitudes que hacen ver la gestión pública como ineficaz, observándose escasos programas motivacionales, bajo nivel de liderazgo en funcionarios, discordancia con la remuneración o recompensas; lo que conlleva a una baja productividad, ausentismo, mayor rotación, incorrecta comunicación, conflictos; todo ello debe cambiar mediante la correcta Gestión del Capital Humano, para perfeccionar las habilidades y el rendimiento en el trabajo. Por otro lado, en la Municipalidad Provincial de Bagua la formación y el progreso de las competencias del personal no es un elemento fundamental a priori y ello se refleja en las continuas deficiencias que cometen algunos colaboradores debido a la ausencia de competencias y habilidades que los califiquen como personas aptas para el puesto, por ello Cubas (2022) Recalca la gran importancia de identificar las personas idóneas, retener al talento humano actual e impulsar su desempeño mediante la implementación de diversos planes de capacitación y perfección en base a su evaluación de desempeño.

En la Municipalidad Provincial de Bagua, el personal no puede potenciar sus habilidades, aumentar sus capacidades, competencias y desarrollar destrezas que le aporten a su formación personal y profesional y le permitan responder con eficiencia y rapidez ante eventuales situaciones o problemas. Respecto a ello, Bernal et al. (2020) Denotan el gran interés que existe por fomentar estudios que sirvan para potenciar las capacidades, habilidades y competencias que posee el personal para su correcto desarrollo profesional en beneficio de las compañías, revelando así el valor importante que tiene el capital humano dentro de cada organización. Otro problema percibido es la falta de comunicación entre el personal de diversas áreas, lo que afecta la colaboración en equipo. Tal como lo explican Castro et al. (2020) Evidenciando carencia de una comunicación adecuada entre los funcionarios, por ello establece como objetivo diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, a fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de la institución, con ello, se intenta minimizar la rotación de personal ampliando el compromiso laboral hacia los ideales institucionales y lograr fidelizar a todos los trabajadores y con ello garantizar el éxito de la organización.

Ante los síntomas mencionados, se encuentra personal con falta de compromiso y espíritu de trabajo que se siente desvalorizado lo cual se ve reflejado en la rotación del personal, impactando de manera negativa en los resultados individuales y afectando el cumplimiento de metas y objetivos institucionales en el tiempo oportuno. Por tales motivos, es necesario el diseño de políticas adecuadas de recursos humanos como estrategia de negocio para mejorar sus resultados en el desempeño, tal como lo señalan Pedraza et al. (2021) Manifestando la necesidad de ejecutar la creación y diseño de políticas dentro de las gerencias públicas a fin de otorgar mayores beneficios a los recursos intangibles en bienestar de lograr buenos resultados como organización.

La Municipalidad Provincial de Bagua deberá vincular el recurso humano como elemento imprescindible para alcanzar el éxito organizacional,

mediante una adecuada gestión del mismo para influir en la mejora de su desempeño, tal como lo indica Salazar (2020) Determinando en su estudio que las instituciones que otorgan mayor conocimiento y competencia al capital humano maximizan la eficiencia de los programas de RR.HH., evidenciando que la gestión es eficaz.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacional

Cabe destacar que, Palacios (2021) en su tesis denominada “Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2021.” Ecuador, donde su objetivo fue examinar cómo incide la gestión administrativa del talento humano sobre el desempeño laboral en dicha universidad. Su Metodología fue de tipo descriptiva, documental – bibliográfica, utilizando el método descriptivo, deductivo e inductivo. De acuerdo a los resultados derivados, la entidad sí cuenta con un modelo de gestión definido, pero se resaltó que es necesario procurar la competitividad, lo cual implica utilizar adecuadamente las experiencias y capacidades del personal, proveer a la entidad de trabajadores altamente capacitados y que tengan motivación; ello implica reconocer al personal pues no solo el dinero es clave para motivar. Para perfeccionar el desempeño, se debe percibir justicia en toda recompensa recibida, galardonar con alto reconocimiento al colaborador de alto desempeño. En conclusión, la investigación sirvió para brindar diversas opciones que se pueden establecer en la entidad, que optimice el tiempo, el espacio y los instrumentos determinantes para mantener resultados excelentes, contando con los servidores públicos.

De igual forma, la Municipalidad Provincial de Bagua, como toda entidad pública cuenta con un modelo de gestión establecido, pero resulta necesario buscar un enfoque hacia la productividad de los trabajadores,

mediante un programa que los capacite y logren estar motivados para alcanzar un mejor desempeño en sus funciones.

Asimismo, Valdiviezo (2021) en su tesis “Análisis del Desempeño Laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Sucre período 2020”, Ecuador, tuvo como objetivo principal analizar la influencia del desempeño laboral para la mejora del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Sucre, con la metodología inductiva y deductiva, haciendo uso de la investigación de campo para la realización de una entrevista a todos los servidores públicos; con apoyo de la investigación bibliográfica. Tuvo como resultado que existe falta de organización entre el personal, baja capacitación, mala distribución de los puestos y baja comunicación con jefaturas. Se concluyó que, en la entidad no se aplican propuestas estratégicas para mejorar el desempeño laboral, lo cual impide que se optimice la eficiencia y eficacia de la gestión del talento humano que se ejecuta en la institución, siendo necesaria la aplicación de herramientas para mejorar el estado comunicativo de los trabajadores y que se aplique estrictamente lo establecido por la Ley Orgánica de Servicio Público.

En efecto, la entidad elegida para ser materia de estudio, refleja baja organización de su personal y escasas capacitaciones, así como poca comunicación de parte del personal con las jefaturas, ello implica una baja en el desempeño, pues la organización es un punto fundamental de la gestión al momento de participar de una estrategia organizacional y tratar de cumplir los objetivos trazados.

A su vez, Tumbaco (2019) en su tesis titulada “Plan estratégico de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la unidad educativa ancón, provincia de Santa Elena, La libertad - Ecuador”. Se estableció como objetivo plantear un plan estratégico de Talento Humano, a través de un diagnóstico situacional y la utilización de instrumentos de investigación para el recojo de la información, que

permita la mejora del desempeño laboral de los colaboradores. La metodología utilizada corresponde al tipo de investigación exploratoria-descriptiva y un enfoque cuali-cuantitativo, donde empleo el método deductivo e inductivo, así como la aplicación de las técnicas de encuesta y la entrevista para la respectiva recolección de la información. Dicha muestra está constituida por 234 personas a quienes se aplicó el instrumento. Los resultados de la investigación obtenidos denotaron que en la entidad investigada se carece de una escasa planificación interna en referencia al capital humano, por ende, se concluye plantear diversas estrategias tomando en cuenta las necesidades fundamentales de la institución y de sus colaboradores.

Lo mismo que ocurre en la municipalidad investigada, poca planificación en sus áreas en lo que respecta al recurso humano, puesto que la rotación o contrataciones continuas de personal nuevo, retrasan las actividades respectivas en cada departamento.

En cuanto a ello, Correa (2018) En la tesis denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala, 2019.” Ecuador, tuvo como objetivo de investigación comprobar cómo interviene la GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO en el desempeño laboral de la UTMACH. El método tuvo un enfoque cualitativo y a la vez cuantitativo. Como resultado se demuestra que los trabajadores son profesionales de cuarto nivel, los cuales indicaron que la entidad contribuye a su desarrollo profesional, sin embargo la mitad de ellos no reciben adiestramiento de puesto, evidenciando incumplimiento del transcurso de inducción, escasa comunicación y falta de integración y motivación en los trabajadores; lo que demuestra un proceso de formación no sólido así como una falta de capacitación apropiada, revelando que la entidad no cuenta con un plan de formación. Se concluye que con el modelo de gestión se busca proponer el establecimiento de procesos que cumplan diversas etapas, pero sobre todo que se ponga énfasis en el desarrollo social y humano, que plantee el desarrollo en el proceso inductivo, en planes de carrera,

evaluaciones, capacitaciones y formación, juntamente con la mejoría estratégica en pro del desarrollo organizacional, con la generación de una comunicación efectiva que fortalezcan la adquisición de los objetivos.

Lo que el autor evidencia, también se observa en la Municipalidad Provincial de Bagua y es la falta de un proceso correcto de inducción para el personal, pues el personal nuevo es escasamente capacitado por el personal antiguo, pero debido a sus ocupaciones y falta de organización del tiempo, no pueden ofrecer una inducción ideal al nuevo colaborador y éste tiene que adaptarse haciendo uso de habilidades propias.

Por su parte, Mejía et al. (2018) en su tesis "Modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias que contribuya al fortalecimiento del desempeño del personal en la fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental (FUNDESYRAM) en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador." El Salvador, cuyo objetivo fue especificar la situación de la fundación para presentar un modelo de gestión que se base en competencias fortalecedoras del desempeño laboral; el método de investigación que se manejó fue el método inductivo, deductivo de tipo correlacional y diseño No experimental; se obtuvo como resultado un Modelo de Gestión por Competencias, el cual contribuye a fortalecer las capacidades, ello consentirá mayor desarrollo en cada proyecto y se puedan cumplir los objetivos. Concluyendo que, la mencionada herramienta brindará los compendios precisos para optimizar su desempeño; en donde se conquisten candidatos altamente idóneos con capacidad para desarrollar aptitudes requeridas en la entidad, así como retener a servidores deseables, motivación que logre elevado compromiso y ayude en el crecimiento y desarrollo profesional dentro de la estructura.

Tal modelo, debería imitarse en toda municipalidad, para realzar el desempeño de los servidores públicos, fortaleciendo sus capacidades. Además, es primordial la búsqueda de personal adecuado en dichas entidades, en donde por lo general, se contrata personal por favores políticos y se obvia tal aspecto. Igualmente, se debe retener al personal

que demuestre un buen desempeño mediante un programa que los incentive.

1. 2.2. Nacional

Segura y Correa (2022) presentan la tesis “Gestión Del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020”, con el objetivo de determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral, empleando un tipo de investigación cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, haciendo uso de la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultado una alta relación entre ambas variables. Además, los colaboradores indicaron que no hay un respeto ideal en el proceso de selección lo cual se ve reflejado en un déficit en la gestión de personal, teniendo consecuencias negativas en el cumplimiento de sus diligencias, aunado a ello, no existe la eficiencia debida en los colaboradores de la entidad, lo cual influencia el desarrollo y la realización de actividades. Se concluye que, de realizarse una apropiada administración del personal, los resultados del trabajo será el ideal y de manera conjunta se alcanzarán grandes logros institucionales.

De acuerdo a los resultados hallados en la investigación se puede deducir que una buena gestión del capital humano parte desde el proceso de selección del personal, al obviarse estas herramientas no se logra captar el personal que cumpla los perfiles adecuados para el puesto y ello influye en los bajos niveles de desempeño que presenta el personal en las actividades encomendadas que se le encargan diariamente lo que trae como consecuencia un retraso de forma conjunta de todo el equipo de trabajo y por ende el Incumplimiento de los objetivos que se ha trazado la institución.

Andía y Herrera (2019) exponen la tesis denominada: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal

de la Municipalidad Provincial De Camaná – Arequipa 2019”, con el objetivo de Definir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Camaná. Con su metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y nivel correlacional; haciendo uso de la técnica de observación, una entrevista y encuestas mediante el cuestionario. Se obtuvo como resultado significancia elevada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como una existente relación entre la dimensión de calidad de trabajo correspondiente a la variable dependiente y la gestión del talento humano; a su vez se halló relación significativa entre la variable independiente y el trabajo en equipo del desempeño laboral. Se concluyó que es vital el desarrollo del fortalecimiento del liderazgo en el ámbito de la gestión del talento para elevar la productividad del capital humano.

De acuerdo a lo expuesto por los autores, se considera de gran relevancia el liderazgo dentro de cada grupo de trabajo, puesto que un buen direccionamiento aportará a que exista un buen entendimiento de todos los participantes respecto a los objetivos estratégicos que desea cumplir la institución y además garantiza el compromiso para que cada uno de los integrantes entreguen lo mejor de sí de manera que el resultado obtenido del trabajo entregable sea de alta calidad.

Cruz (2019) en su tesis titulada: “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Talara, 2019”, determinó el objetivo de analizar la reciprocidad entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología utilizada para esta investigación pertenece al nivel cuantitativo, carácter descriptivo y diseño no experimental. Los resultados determinaron que la Municipalidad no cuenta con una gestión adecuada; lo que significa que la mala gestión está influyendo de manera negativa en el desempeño del servidor que cuenta con discapacidad, no se logra optimizar el buen desempeño del colaborador y el proceso de reclutar y seleccionar personal no es el conveniente. En base a la correspondencia

de las variables se concluye que la variable gestión del talento humano no mantiene una relación significativa con la variable desempeño laboral, por ello se recomienda que la gestión debe modificarse en contribución a la mejora para producir cambios internos, así como conocer y prestar mayor valor al capital humano; mejorar sus aptitudes y potenciar sus capacidades para que se entregue lo mejor de sí mismo; se debe tener en cuenta que al no capacitar, motivar e incentivar no se debe esperar una incidencia positiva en su desempeño.

En base a lo expresado por dicho autor, se puede determinar que la eficiente gestión del capital humano trae consigo muchos beneficios positivos que no son será de gran utilidad para la organización, sino también para fomentar o promover el crecimiento y desarrollo profesional del colaborador sea dentro de la misma institución o fuera de esta, pues al enriquecer al valor humano el desempeño de las tareas mejorará progresivamente hasta alcanzar la perfección y el dominio del puesto.

Atencia y Caro (2018) en su tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Amarilis/Huánuco, 2018”. Tuvo como objetivo general encontrar la relación entre la GTH y el desempeño laboral. La metodología de investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional y de diseño no experimental con su variante transaccional. La muestra fue aplicada a 134 trabajadores. Se aplicó una entrevista al alcalde de la municipalidad y se realizó una observación a su gestión, se diseñó una encuesta para los trabajadores. Los resultados que se obtuvieron arrojaron en su gran mayoría respuestas negativas, tales como que no están a gusto en su puesto, mencionando que no potencian su talento, no se cuenta con la tecnología adecuada para lograr ser eficientes y carecen de actualización para aumentar sus conocimientos lo cual no les permite desarrollar su capacidad de liderazgo y comunicación produciendo conflictos entre ellos. Finalmente se concluye, que hay relación negativa de la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en la entidad. Por ello, es preciso que los altos mandos implementen un modelo donde

se gestione el talento basándose en un diseño flexible, que garantice que todos los procesos identificados que presentan errores sean desarrollados adecuadamente y funcionen adecuadamente, con ello se espera que la institución alcance un alto nivel de excelencia que contribuya a lograr mejores resultados en el desempeño laboral.

Respecto a lo citado por los autores, queda claro que todo ente público o privado al servicio de la comunidad debe reflejar la prestación de un buen servicio, por ello no se debe ignorar el trabajar en la correcta gestión del capital humano, es tan imprescindible que se considere como factor clave de la gestión a la capacitación del personal para así orientar la correcta realización de tareas, fomentar habilidades, incrementar la motivación y el aprendizaje, pues muchos colaboradores esperan crecer en una línea de ascenso que les permita mejorar aún más sus capacidades y habilidades y así poder desenvolverse de manera más exitosa en su ambiente de trabajo, a la vez que logran un alto desempeño.

Palomino (2018) en su tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018" estableció como objetivo establecer la relación entre la GTH y el desempeño laboral. La metodología utilizada se basó en aplicar un método de investigación hipotético deductivo, cuantitativo, descriptivo y correlacional, el tipo de investigación aplicada y el diseño pre experimental. Los resultados hallados fueron procesados haciendo uso del software estadístico SSPS 24, este análisis arrojó que el 77% de los trabajadores de la Municipalidad dijeron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la gestión, determinando que la gestión actual de la institución es eficiente, demostrando así que sí hay una evaluación constante al personal, sí se preocupan por el constante desarrollo de los trabajadores y se impulsa para que estos cumplan altos niveles de excelencia en su desempeño laboral. Dicho análisis arrojó que, sí existe relación sobria de 0,474 entre ambas variables de estudio. Se concluye que la gestión es adecuada y los trabajadores se sienten contentos porque no se desanudan de su condición de ser humano, a la de

trabajador, así mismo se examina una nueva cultura organizacional que contribuya a lograr un ambiente agradable y completo, que a la vez influya en la auto-superación del bien personal y de la propia empresa.

Lo explicado por el autor aclara que si la institución municipal se preocupa y define lo importante que es revalorar al capital humano, este mostrara resultados significativos en el desempeño. La creación de políticas adecuadas a este recurso logrará que este se manifieste de forma positiva en el cotidiano desempeño de sus labores, permitiendo también identificar deficiencias para corregir y retroalimentar adecuadamente a tiempo, por lo que será necesario realizar un monitoreo continuo y constante de cada uno de los miembros del equipo de trabajo a fin de lograr el buen desempeño individual y conjunto.

1.2.3. Local

Suárez (2022) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas”, donde el objetivo fue analizar la correlación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, con su metodología de tipo básica, trabajada bajo el diseño no experimental y descriptivo. Se tuvo de resultado que, en efecto, la correspondencia entre las variables es alta y positiva, con un $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,909, demostrando que gestionar apropiadamente el capital humano influirá en la forma en la que los servidores desempeñen su cargo. Se concluyó que, si en la municipalidad se procurara una conveniente gestión del recurso humano se lograrían cambios reveladores en el desempeño de los trabajadores, se resalta que en la entidad no solo deben enfocarse en la selección de talento humano nuevo y conveniente, sino que deben administrar apropiadamente el capital existente y procurar hacerlo eficientemente, procurando motivarlos para lograr que éstos se comprometan y se pueda maximizar así el rendimiento que generará valor agregado a la organización.

Por lo expuesto de dicho autor, se resalta la gran importancia de la gestión del capital humano la cual debe ir enfocada a los actuales talentos, recalca con mayor énfasis el administrar al personal existente dejando claro que toda institución debe concentrar su mayor esfuerzo en mantener y cuidar a su personal, buscar fortalecer sus habilidades, aumentar aún mucho más sus capacidades, descubrir sus talentos y crear nuevas formas de trabajo motivando el crecimiento profesional y personal para lograr su máximo potencial en nuevas áreas de trabajo en las que puedan desempeñarse y lograr resultados trascendentes relacionados a sus nuevas habilidades descubiertas.

Medina (2021) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba-Bagua Grande. Tuvo el objetivo de comprobar la relación de la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, con su metodología cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental. Obtuvo como resultado que el nivel de gestión del recurso humano es regular, así como un nivel regular de desempeño; resaltó que, si se aplicara de forma frecuente la buena gestión del talento humano, resultará en la obtención de altas competencias en los servidores. Concluyendo que, cada dimensión e indicador de las variables no se desarrollan adecuadamente, lo que genera diversas faltas que afectan a los colaboradores, así mismo no se busca descubrir las destrezas que pueden tener para emplearlas en la mejora del buen funcionamiento en la sub gerencia; también se identificó un desempeño regular, ocasionado por las deficiencias antes mencionadas, lo que viene obstaculizando el desarrollo eficiente de las actividades cotidianas.

En relación a lo citado por el autor, entendemos la gestión como un pilar del buen desempeño laboral que debe mantenerse en constante observación para incrementar la calidad del trabajo y reducir las deficiencias del personal. Es importante que en el quehacer de la gestión

se busca la adquisición de competencias que permita a cada uno de los colaboradores a desarrollarse en su puesto de trabajo de manera ideal y adecuada y así elevar su productividad en el factor tiempo.

Ortiz (2021) presenta la tesis: “Propuesta de un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores en La Planta Procesadora De Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019”. Con el objetivo de Proponer un plan de gestión de talentos que mejore el desempeño en los colaboradores. Con su metodología hipotética – deductiva, de tipo cuantitativa. Se obtuvo como resultado que un 70% de los trabajadores respondió que en la planta procesadora sí se realiza la evaluación del desempeño, se reconoce el desempeño eficiente, dando lugar a un buen ambiente laboral, las funciones están bien definidas, no existe mucha rotación de personal, pero no existen indicadores de desempeño, pues solo cumplen con sus clientes en plazos fijados. Concluyendo que, hay carencia de lineamientos, el proceso de reclutamiento se basa en recomendaciones, la gestión es solo práctica y no cuenta con criterios propios de la gestión del capital humano; por ello se propone que se instaure un modelo por competencias en donde se prioricen el compromiso ético, la transparencia, orientaciones a socios, la confianza, la integridad, rentabilidad, entre otros, todo ello según cada área de la planta procesadora.

Respecto a lo mencionado por el autor, se destaca la gran necesidad de que en toda institución empresarial se plantee un modelo o programa de evaluación de competencias, con ello se busca identificar las competencias adquiridas del personal, las que se encuentran en desarrollo o falta desarrollar, a la vez que se determina las acciones para incrementar esas habilidades a fin de lograr el buen desempeño del personal. Con este modelo se lograría retroalimentar al colaborador y se orienta a qué reconozca sus carencias respecto a las competencias para

que tome un plan de acción que lo encamine a lograr el alto desempeño en sus tareas.

Pumaricra y Montenegro (2019) en su tesis “La Gestión del Talento Humano y su relación en el Desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019”, cuyo objetivo fue comprobar la relación que puede haber entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral, empleando en su metodología al diseño no experimental, de tipo aplicada y con grado de investigación descriptivo y correlacional. Se obtuvo como resultado que, sí se han presentado situaciones en donde se ha venido desarrollando talleres haciendo uso de todo recurso necesario que mejoren el desempeño laboral de los servidores y que las capacitaciones han mejorado el rendimiento laboral. Se concluye que, efectivamente, hay relación entre ambas variables en estudio dentro de la Gerencia Sub Regional y que existe evidencia estadística para determinar su relación, además de que las dimensiones consideradas tienen relación positiva y significativa con las variables, las cuales son capacitación, incentivos, y evaluación.

En base a lo expresado por los autores, se da gran valor al capital humano al otorgarle todas las herramientas para motivar el buen desempeño resultando de gran relevancia el capacitar al personal para elevar su eficacia en el puesto, así como también el incentivar monetaria o no monetariamente para elevar los estándares definidos y evaluar constantemente el desempeño de cada colaborador para reconocer las falencias y darlas a conocer a fin de que modifique sus hábitos de trabajo de manera positiva y comprenda la importancia de su puesto y el impacto de sus resultados en los objetivos de la institución.

Siccha (2018) presenta la tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018.”, con el objetivo de

determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, haciendo uso de la metodología empírica en el marco del diseño no experimental, aplicando encuestas y realizando entrevistas al personal correspondiente. Se obtuvo como resultado que la UGEL sí realiza la planificación debida del proceso de selección y entrenamiento de personal, pero existen limitaciones en materia económica que impide la correcta administración del recurso humano; pese a ello, existe satisfacción de los colaboradores en cuanto al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan, por lo cual se evidencia un buen ambiente laboral aunque deficiencia en sus relaciones interpersonales, dado que, cada trabajador solo está pendiente de su propia área y no de los demás. Se concluye la investigación, planteando una propuesta de mejora para mejorar la gestión y la satisfacción en general.

En los resultados encontrados destaca las limitaciones económicas para gestionar correctamente al capital humano, lo que lleva a concluir que si en una entidad o empresa no se cuenta con un presupuesto adecuado para el personal está carecerá de capacitaciones, incentivos y ofrecimientos de nuevos puestos de trabajo, el personal se sentirá desmotivado y sus relaciones interpersonales se verán afectadas, no se promoverá el trabajo de equipo, existirá mala comunicación y la cooperación de grupo pasará a un segundo plano logrando que cada uno de los integrantes trabaje en base a lo que el considere le compete y no se involucre de forma general con todo lo que suceda en la organización.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del capital humano

1.3.1.1. Definición conceptual

Chiavenato (2009) Nos dice que la gestión del capital humano es un campo sensible para la mente que predomina en una organización, la administración del recurso humano depende siempre de la situación en función de distintos aspectos como por ejemplo, la cultura existente en cada entidad, su estructura organizacional, lo que caracteriza al contexto del ambiente que la rodea, el giro de la organización, la tecnología adoptada, sus procesos llevados a cabo internamente, el estilo para administrar, entre un sinnúmero de variables significativas. El autor otorga tres significados referentes a la variable en estudio, indicando así que:

- 1)** La Gestión del Capital Humano vista desde una función o desde un área, refiriéndose a la unidad operacional que funciona como elemento prestador de servicios en lo que respecta al reclutamiento, selección, formación, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios (prestaciones), entre otros.

- 2)** La Gestión del Capital Humano definida como un conjunto de prácticas de RR.HH. Esto es, la manera en la que la entidad maneja la actividad de los aspectos antes mencionados (reclutamiento, selección, etc.)

- 3)** La Gestión del Capital Humano como una profesión, explicando que son los profesionales que laboran a tiempo completo como el recurso humano de una organización, quienes serían los seleccionadores, formadores, administradores salariales, ingenieros de seguridad, médicos, entre otros.

Naumov (2018) sostiene que la Gestión del Capital Humano es el proceso de conducir el apreciable capital de una entidad, el personal que

trabaja en ella, mediante una gestión completa de los compendios primordiales, integrantes de dicho sistema, los cuales son reclutar, seleccionar, contratar, dar inducción y buscar su desarrollo, gestión de sueldos y todo beneficio, integración familiar, cuidado de las relaciones empresariales con el entorno, con la finalidad de que las personas lleven una vida equilibrada entre el ámbito personal y laboral.

Herrero et al. (2018) Mencionan que la Gestión del Capital Humano es una principal fuente de ventajas competitivas sostenibles en la empresa, su atenta gestión es el cimiento competitivo empresarial moderno, lo cual demuestra que los seres humanos marcamos la diferencia en el ejercicio de una entidad. Bajo esta orientación, el recurso humano es considerado clave y valioso.

López y Pasamar (2018) Refieren que la gestión del capital humano está sujeta a la formulación estratégica empresarial y que participa en todo el asunto que formula las estrategias, establece la condición en la que los trabajos son diseñados y ejecutados en la entidad, consigue la reducción de costos mediante prácticas reformadoras de administración y sobretodo representa los intereses de todo colaborador, buscando el acrecentamiento de sus contribuciones personales a la organización y es además, un agente de cambio continuo.

1.3.1.2. Definición operacional

Hernández et al. (2014) Explican que la definición operacional determina toda actividad y operación que se realizará para la medición correcta de una variable y poder así interpretar los datos que se obtendrán. De tal manera que para medir operacionalmente a la variable Gestión del Capital Humano se buscará obtener respuestas de los encuestados a través de un cuestionario válido y confiable, el cual estará dirigido a los colaboradores para conocer las especificaciones del perfil del candidato, las

técnicas de formación para el puesto, la evaluación de sus competencias y los beneficios sociales a los que accede como colaborador.

1. 3.1.3. Aspectos Históricos de la Gestión del Capital Humano

Naumov (2018) Considera el final del siglo XIX, con el apogeo de la Revolución de las industrias, cuando máquinas desplazaban a las personas y la idea inconcebible de haberse preparado tanto para que una máquina reemplace las funciones. Fue ahí que los gremios de trabajadores reclamaron que se respete su labor, pero resultaba difícil porque las máquinas eran menos costosas, elevaban la productividad y aseguraban la calidad de productos, con lo cual aumentaban las utilidades empresariales.

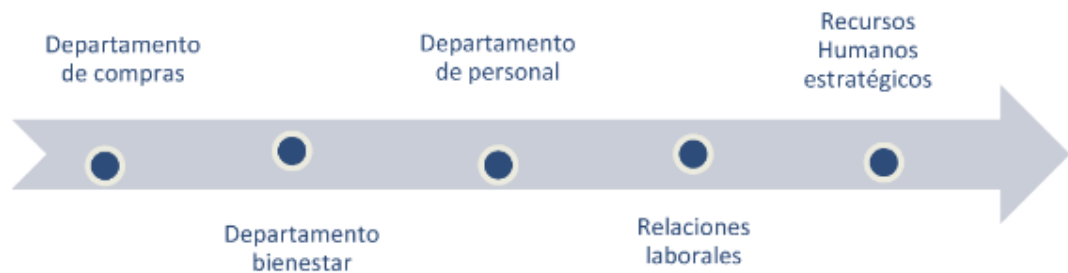
En medio de la primera guerra mundial, gracias a la urgencia de atender a los heridos surgieron empresas que ofrecían productos básicos, así se fue notando la importancia del manejo de personal, designando a un “jefe de personal” especializado para apoyo al área financiera. Tras la segunda guerra mundial se desarrolló gran avance en manejo de personal, organizacional y administrativo.

En 1960 ya el departamento de RR.HH. se había tornado popular por los frutos productivos que arrojó, pues se concluyó que el éxito de una entidad partía de estrategias claves en la dirección de los recursos humanos, apareciendo el nombre de “director o gerente de RR.HH.”. En la década del 70 llega la tecnología a potencializar dicha área.

Herrero et al. (2018) Señalan que la figura de los recursos humanos ha evolucionado junto con la industria mundial.

Figura 1

Evolución del nombre que recibe la Gestión del Capital Humano



Nota: Esta figura nos muestra las diversas denominaciones al departamento de recursos humanos a lo largo de la historia. Fuente: Herrero et al. (2018). *Dirección de RR.HH.*

Detallando que a la mitad del siglo XX era común el departamento de compras que incluía atribución de mano de obra a precios competitivos, no existía el departamento de gestión del capital humano; el dpto. de compras era el negociador de convenios laborales; con el tiempo se requería especialistas en derecho laboral pues surgieron los sindicatos, dando lugar al departamento de “Relaciones laborales”, evolucionando luego a “departamento de personal” donde se asumían gestiones retributivas a trabajadores. Hoy en día se denomina “Recursos humanos estratégicos”, pues se gestiona el desempeño de la entidad y del trabajador y se trabaja en pro de la estrategia y la transformación, debiendo incluir programas de desarrollo organizacional y gestiones de cambio.

López y Pasamar (2018) Reafirman que la gestión de RR.HH., no fue siempre estimada en las empresas, sino que con el tiempo ha ganado centralidad y preeminencia estratégica, partiendo desde funciones estrictamente de sirvientes hasta llegar a ser considerada una fuente primordial en competitividad.

1.3.1.4. Procesos

Naumov (2018) Destaca el proceso de búsqueda y reclutamiento de personal como una parte básica y esencial del sistema de manejo en la gestión del capital humano.

1.3.1.4.1. Gestión de la búsqueda y el reclutamiento.

Es el procedimiento efectuado en buscar profesionales aptos para la entidad, el cual se basa en describir el puesto y las competencias demandadas por las áreas interesadas, debe ser un proceso formal y estructurado, basado en modelos, metodologías y herramientas específicas para ejecutarlo, es indispensable que la empresa cuente con una estructura organizacional formal, integrada por organigramas, descripciones de puestos y un sistema para establecer competencias y requisitos que cada uno de ellos debe cumplir.

El propósito principal de este proceso es poder captar personas aptas para el perfil de puesto establecido. Se les llama así a los compendios que lo componen, los cuales son:

a] Descripción de puesto, en la cual se define toda actividad y responsabilidad a desempeñar, también el alcance para la organización, activos e información manejada.

b] Competencias, elementos que determinan las exigencias del puesto, pudiendo ser: liderazgo, decisión, compromiso en equipo, responsabilidad, organización, invención, calidad laboral, conocimiento requerido, habilidad y destreza, género, disponibilidad y carrera, entre otras.

1.3.1.4.2. Características de la gestión de la búsqueda y el reclutamiento

- 1) La alta dirección y la gerencia tienen un papel muy importante en esta gestión
- 2) La organización debe poseer una cultura organizacional sólida
- 3) La organización debe contar con un modelo, una metodología y un catálogo de herramientas, para asegurar que su proceso se lleve a cabo de manera productiva
- 4) La empresa debe contar con una ordenación organizacional formal, sólida y consistente
- 5) La empresa debe tener una imagen corporativa
- 6) Tener políticas de búsqueda, reclutamiento y selección
- 7) La búsqueda y el reclutamiento debe ser profunda y conocer el mercado laboral
- 8) Es necesario tener un formato, comúnmente llamado Requisición de personal, que dé rectitud a la misión de la búsqueda y reclutamiento
- 9) Este proceso tiene que ser medible
- 10) La búsqueda y el reclutamiento de personal debe ser precisa

1.3.1.4.3. Características de la gestión del proceso de selección

- 1) Crear un comité de selección de personal
- 2) Seleccionar los pasos o los filtros que integren al proceso de selección de personal asegurando que respondan a las necesidades de la empresa
- 3) Cada filtro debe ser manejado por especialistas en la materia
- 4) Se debe tener disciplina y profesionalismo en el manejo del proceso de selección apegándose a él de manera cabal, evitando desviaciones
- 5) Ser objetivos al evaluar cada parte del proceso
- 6) Hacer excepciones cuando la situación lo requiera, pero tratar de evitarlas
- 7) Cuando existe una duda sobre el candidato, esta debe ser aclarada
- 8) Velocidad de respuesta y eficacia en los resultados del proceso de selección de personal
- 9) Elaborar el reporte resumido del proceso de selección de personal.

Crespo (2021) Señala que el capital humano cumple un rol primario en la entidad, son el básico intelectual con la capacidad de hacerla funcionar para el logro de sus objetivos. Por ello, es importante identificar la metodología para hallar esos recursos y cautivarlos a la empresa. Por ello es necesario que se cuente con métodos claros en política de selección y llamamiento de talento.

1.3.1.1.4.4. Etapas en la selección:

a) Planeación de la dotación La importancia radica en que se prevén las necesidades de RR.HH. para años venideros y a su vez identificar el camino necesario para cubrir tales necesidades.

b) Análisis interno de la dotación, Es simplemente necesario que se evalúe la dotación con la que se cuenta en la actualidad. Por tanto, es ideal que se identifique:

1. Qué puestos son críticos para el acatamiento de la misión, estrategias y los metas organizacionales.
2. Dotación presente. Vacantes presentes y las que se proyectan.
3. Índices de rotación.
4. Análisis de la dotación: edad, género, instrucción, experiencia.
5. Planes para reestructurar.

c) Análisis del perfil, permite detectar información notable para un puesto.

d) Reclutamiento proceso de atraer trabajadores potenciales

e) La entrevista como método Es el trascendental recurso del experto en selección y se aplica a todo tipo de perfil.

f) Evaluaciones del proceso de selección

- Evaluación psicológica, es parte de un conjunto y no es determinante por sí misma.
- Evaluación de antecedentes laborales es una comprobación, es significativo llevarlo a cabo para asegurar la veracidad de datos proporcionados.

1. **Chequeo de referencias educativas** pues no siempre la información manifestada es legal.
2. **Evaluaciones técnicas** requerimiento ineludible en este proceso.
3. **Examen médico pre-ocupacional** examen legal y forzoso para determinar la capacidad de cumplir las tareas que se solicitan.
4. **Evaluación socio ambiental** datos del medio social, familiar y habitacional.

- g) Realización de la oferta** suele fijarse por la política de compensaciones de la entidad, incluye todo beneficio brindado de forma clara.
- h) Incorporación** puede darse al final, a partir de la oferta, o puede llevarse a cabo durante todo el proceso.
- i) Proceso de inducción**, el depto. de RR.HH. ayuda a que la persona se integre.

Herrero et al. (2018) Manifiestan que la empresa de alto éxito es aquella que considera a su capital humano como el recurso más precioso. Para ello, es fundamental que la ocupación de RR. HH. se oriente a dar garantía de que la organización posea personal idóneo, capacitado y dotado de conocimiento actualizado que aporte valor a la entidad, y además que esté motivado y ofrezca lo mejor de sí mismo para el logro de los objetivos. Por lo antes mencionado, el dpto. de RR. HH. Tiene que estar pendiente de personales y del entorno empresarial. Sin dejar de ver el mercado en donde se desarrolla, los requerimientos y desafíos que enfrentan y, sobre todo, la táctica del negocio: lo cual es el contexto que cruza la compañía, el ambiente industrial en donde opera, la distribución empresarial y las perspectivas de los financieros.

Los componentes de la Gestión de Capital Humano se alinean a la estrategia organizacional. Los cuales son:

1. **Planificación de los Recursos Humanos.** Consta de analizar todo trabajo a realizar y de diseñar el contenido del puesto de trabajo; así como el de determinar cuántos trabajadores y con qué instrucciones y capacidades determinadas se requieren, creando así un ambiente positivo y motivador.

2. Selección de personal. Con la misión trascendental de atraer y optar por candidatos convenientes.

3. Capacitación de personal. Enfocado en dar lección y adiestrar a los colaboradores para desarrollar su labor y prepararlos para el futuro de la entidad. En entonces un tema clave que impulsa el cambio en una organización, es inconcebible pretender proyectar algún plan de desarrollo sin previa formación; y de igual modo, no se puede ofrecer formación sin propiciar el desarrollo de los individuos y la entidad en sí.

Es aquí en donde se prepara, capacita, desarrolla carreras, actualiza y recicla al recurso humano según corresponda su necesidad, metas y objetivos organizacionales. En este marco de desarrollo se encuentran comprendidas las acciones que ayudan en la aplicación de estrategias que ajusten el aprendizaje del trabajador según la necesidad formativa inherente al desarrollo de las actividades laborales en la organización.

4. Capacidades. Etapa en donde se evalúa el trabajo que se realiza, esto es, el rendimiento de los trabajadores.

Sin duda es una etapa que permite dar solución a la tarea más fundamental del área de RR.HH., la cual es la medición del talento y su rendimiento. Hoy en día existen diversos softwares que evalúan el desempeño y ayudan en la detección de fallas y necesidades en la administración del recurso humano. Es además un sistema en donde se procura medir de manera integral y objetiva la conducta de los colaboradores, la competencia, su rendimiento y productividad. Esto es, evaluar cómo es el personal, qué hacen y qué logran. Antes se evaluaba el desempeño para realizar la comprobación del nivel de cumplimiento de las metas individuales. Sin embargo, hoy, se agregaron otros aspectos evaluativos como son la habilidad, la aptitud, relación con su compañero, si es responsable, entre otras variables que se vinculen al desempeño como el cumplimiento de metas, conocimientos técnicos demostrados o competencias del cargo desarrolladas.

5. Compensación. Etapa en donde se cuantifica la retribución del empleado teniendo en cuenta diversos factores externos e internos.

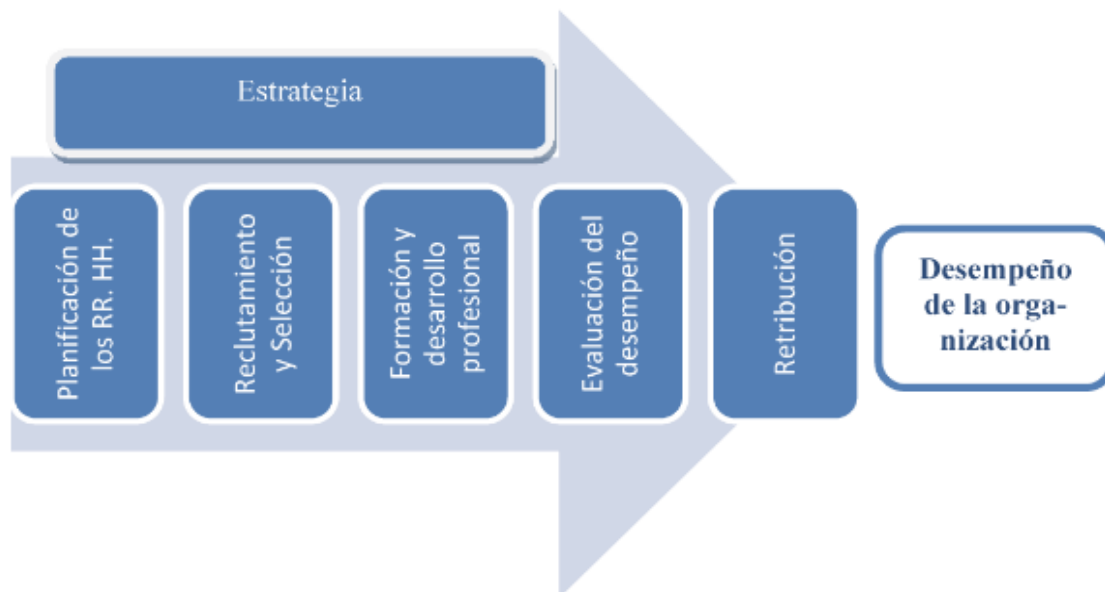
En otras palabras, es el sueldo o el salario que se fija antes de concretar el contrato que deberá existir en un marco de legalidad en donde se determinen los derechos laborales. Es el monto de dinero que se otorga al colaborador a cambio de la prestación de su servicio. Dentro de la retribución están considerados, el sueldo y el beneficio adicional que puede ser No monetario. Sueldo es la retribución recibida cada mes y salario es el precio que se le paga por hora. El sistema de las retribuciones debe estar bien diseñado, pues de no ser así desencadenaría en baja productividad o pérdida del negocio. La retribución no tiene un solo enfoque netamente económico, también tiene un enfoque psicológico que es el valor de la persona y el enfoque sociológico, lo que viene a ser el status del colaborador en la entidad.

Los tipos de retribución son:

- ❖ La retribución fija: lo pactado en el contrato.
- ❖ La retribución variable: que va depender del desempeño personal.
- ❖ La retribución flexible: no tiene que ver con el aspecto monetario, pero sí con servicios o productos otorgados por la empresa (almuerzos, seguro, curso formativo, transporte, vehículos de la entidad, pases a gym o clubes, entre otros.)

Figura 2

Pasos de la Gestión del capital humano



Nota: La figura muestra que todos los pasos para la correcta gestión del capital humano representan la verdadera estrategia de una empresa para lograr un adecuado desempeño. Fuente: Herrero et al. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas.*

1.3.1.4. Dimensiones

Chiavenato (2009), Nos da detalles en cuanto a las dimensiones de la Gestión del capital humano, esto es, aquellos elementos que desagregan la variable en mención, tomando la forma de la siguiente manera:

➤ Dimensión 1: Reclutamiento y selección:

En donde se procura el ingreso a la entidad de personal que están aptas para cumplir con lo indicado en el puesto a ocupar. El autor destaca que previo a aplicar las técnicas de selección, en el reclutamiento se ha definido el perfil requerido y se ha evaluado a los candidatos.

El autor señala que el reclutamiento y selección es el primer paso para incorporar personales a la organización. Siendo el reclutamiento el conjunto de actividades

que se diseñan con la finalidad de atraer a personas calificadas, pudiendo ser interno, enfocado en colaboradores actuales o externo, el cual se fija en colaboradores nuevos.

Principales indicadores:

- ❖ **Curriculum vitae:** el primer contacto de la organización con el candidato, resulta de suma importancia para las agencias de empleo, llamado carta de presentación que puede abrir o no la puerta a la entrevista. Resulta fundamental evitar un CV voluminoso y procurar que produzca resultado inmediato, por lo tanto, la información debe ser concisa, objetiva y clara con un máximo de 2 páginas, en donde debe especificarse:
 - Datos personales
 - Área de actuación
 - Formación académica
 - Dominio indispensable de idiomas
 - Mención de empresas en donde se trabajó con anterioridad
 - Puestos que ocupó
 - Resultados obtenidos en su trabajo

- ❖ **Filtros:** Se aplican sobretodo en casos de CV enviados por internet, esto es búsquedas a través de internet con la finalidad de identificar al candidato que se ajuste mejor al perfil de puesto para la optimización de tiempo y sobretodo costo. Los filtros son parte del proceso de selección.

- ❖ **Contratación:** Es la actividad en donde se ha clasificado y escogido al candidato idóneo, viene después del proceso de selección, según el autor es el efecto del análisis de suministro realizado por personal de recursos humanos en la parte externa a la empresa.

➤ **Dimensión 2: Formación y desarrollo:**

Es la educación que consiste en ampliar, perfeccionar y desarrollar al colaborador en su crecimiento como profesional dentro de una organización que logra estimularlo, lo torna eficiente y productivo en su puesto que ocupa.

Encaminada a la formación y el desarrollo del trabajador, en donde la organización debe procurar, primero, el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos; para permitir el desarrollo de su personal mediante programas de capacitación adecuados.

La formación debería ser continua y perenne, así como flexible y dinámica. Además, debe abarcar a todo nivel jerárquico en la empresa. Nunca debe considerarse a la formación como un gasto, sino que, debe entenderse como una inversión. Y el desarrollo va ligado a la educación que pretende una ampliación, desarrollo y perfeccionamiento del ser humano para contribuir en el crecimiento de su profesión y entidad; ello a su vez estimula la eficiencia y la productividad en el puesto que ocupe.

❖ **Programa de capacitación:**

Viene a ser el proceso educativo a un plazo corto que se aplica de forma sistematizada y organizada en donde se persigue el objetivo de adquirir mayor conocimiento o conocimiento nuevo, para el desarrollo de habilidades y competencia según los objetivos que se han definido.

❖ **Presupuesto para capacitación:**

Este presupuesto no debe ser considerado para las empresas como un gasto sino como una inversión, ya que con ello se cambia la perspectiva de su trabajo actual con deficiencias presentes a su desempeño futuro eliminando así las diferencias y encaminando al colaborador a lograr los objetivos propuestos por la organización.

❖ **Nivel de acceso a la formación:**

La capacitación debe estar apta para todos los niveles jerárquicos, se debe tener como objetivo principal que a todos se les debe orientar con el aprendizaje para que todos de manera equitativa desarrollen eficazmente sus conocimientos, despierten habilidades y mejoren sus actitudes, no olvidando que este acceso a la formación debe ser continuo y secuencial para mostrar mejoras.

➤ **Dimensión 3: Evaluación del desempeño:**

En donde se procura desarrollar conocimientos nuevos y habilidades que permitan el desarrollo profesional, la mejora de las competencias del cargo, la evolución del conocimiento técnico y lograr así el cumplimiento de las metas. Tales capacidades deben ser evaluadas regularmente para identificar el nivel del desempeño de los trabajadores

La evaluación del desempeño sirve para la solución de problemas, mejora la productividad y forma al trabajador.

Al igual que la formación, la evaluación debe ser continua para que sea realmente útil, además debe contribuir al mejoramiento de funciones y ayudar a crecer a la persona, no debe confundirse con el castigo.

❖ **Competencias del cargo:** Son cualidades que tiene un profesional en el cargo que ocupa, sus habilidades, su aptitud, intereses, entre otras características fundamentales a la hora de desempeñar sus funciones.

❖ **Conocimiento técnico:** Deben ser conocimientos prácticos que se relacionen con el cargo que ocupa, sirve a la hora de la evaluación de habilidades luego de capacitaciones, estudios, práctica, etc.

- ❖ **Cumplimiento de metas:** Toda empresa como unidad social, procurará alcanzar objetivos específicos, pues esa es su razón de ser, las metas son situaciones que deben alcanzarse y se asocia con la motivación empresarial que hace que los colaboradores cumplan objetivos para colaborar desde su propia unidad con el éxito de toda la entidad.

➤ **Dimensión 4: Retribución:**

Viene a ser la retribución o recompensa que merece el personal por su ardua labor, ello implica las prestaciones ofrecidas (salario, incentivos, beneficios laborales) que no solo son monetarias sino también en donde se procure que el personal se motive, se sienta seguro y presto a colaborar.

- ❖ **Salario:**

Es el proceso que va a involucrar toda forma de pago o recompensa que se otorga a un trabajador por el esfuerzo y que deriva de su empleo. Es la recompensa que se recibe por la realización de tareas en una empresa.

- ❖ **Incentivos:**

Aumentan la consciencia, contribuye a la responsabilidad del colaborador y a su vez de su grupo, logrando mejorar el trabajo en equipo y el desempeño, lo que a su vez significa valor a la propia organización.

- ❖ **Beneficios laborales:**

Señala que son facilidades, situaciones de comodidad, de ventaja y servicio que una organización ofrece a su colaborador para evitar preocupaciones y esfuerzos innecesarios.

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición conceptual

Chiavenato (2007) Menciona que el concepto de desempeño se refiere al comportamiento que muestra el evaluado en el camino al logro de objetivos y metas de manera efectiva, definiendo así el desempeño como la estrategia individual que adopta el evaluado para cumplir con los objetivos establecidos.

Cuesta (2010) Se refiere al desempeño como una herramienta valiosa que permite determinar los deseos de superación y formación que tiene un individuo. Es una actividad clave de análisis donde la gestión de recursos humanos busca valorar de forma objetiva y sistemática el resultado de cada individuo con el objetivo de lograr el óptimo rendimiento de los empleados dentro de la organización.

Werther y Keith (2008) se refiere al desempeño como el resultado que se obtiene del trabajo o tareas que desempeña el capital humano, ello se evidencia de acuerdo a la administración y gestión propia de los recursos humanos quien se encarga de ejecutar mediciones al desempeño por escalas que van desde muy bajo, medio o elevado, esta medición le permitirá a la empresa aplicar correcciones a fin de potenciar cada vez mejores resultados.

1.3.2.2. Definición operacional

El conjunto de actividades a desarrollar para definir operacionalmente a la variable Desempeño Laboral y poder interpretar apropiadamente los datos que se obtengan, se fundamentan en la aplicación de una encuesta, con un instrumento (cuestionario) que previamente ha pasado por pruebas de confiabilidad y validez y que ayudará en el recojo de información segura mediante respuestas que permitirán identificar el comportamiento del colaborador en distintos aspectos de su labor diaria para conocer si realiza sus actividades de manera adecuada en su puesto de trabajo.

1.3.2.3. Factores que afectan el desempeño:

Chiavenato (2007) nos menciona que el desempeño es un resultado situacional y variable en cada individuo, además determina que está influenciado por diversos factores, entre ellos menciona el valor de las recompensas, precisando así la intensidad del trabajo que el individuo está dispuesto a realizar. Relaciona que el desempeño es una relación perfecta entre costo del esfuerzo realizado y beneficios a obtener, a la vez que el individuo hará uso de sus capacidades personales y habilidades en el papel que desempeñará dentro de una organización.

Werther & Keith (2008) nos menciona algunos de los factores de una mala evaluación del desempeño, y recalca que este acontecimiento a veces suele ser una situación un tanto dramática para el recurso humano ya que los evaluados perciben que surgen ciertas comparaciones con sus pares y ello influye de manera negativa. Es por ello, que los supervisores deben conscientemente identificar factores que marquen la diferencia en esta evaluación y determinar las acciones y medidas necesarias para motivar al personal a obtener mejores resultados en una evaluación del año siguiente respecto a la evaluación pasada. Los factores que afectan el desempeño en gran medida son:

1. Síndrome de las últimas impresiones:

Evaluar a última hora no logrará que se conozca el real desempeño de los colaboradores, puesto que los resultados a medir corresponderán sólo a los últimos meses de trabajo y no a lo que corresponde a todo el año de esfuerzo en el puesto asignado.

2. Exaltación del alter ego:

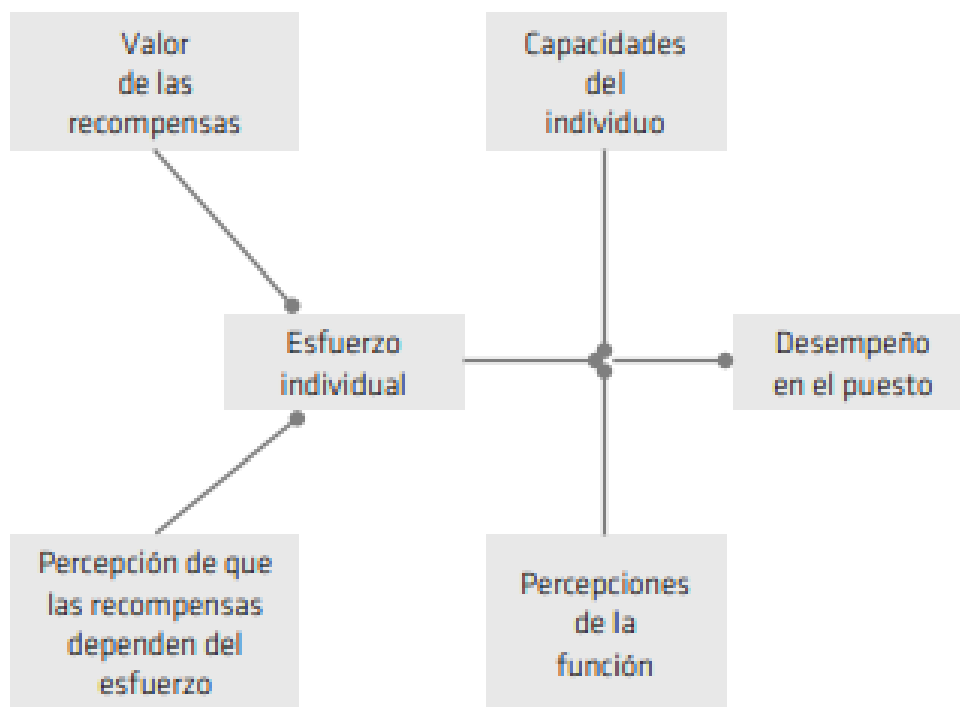
Es recomendable evitar dar privilegios a aquellos individuos afines para beneficiarlos e ignorar a los restantes olvidando proporcionar igualdad para todos.

3. Recurso del copy/paste:

Es indispensable que lo que se evalúa se de en tiempo real, por ninguna razón se debe acceder a copiar y reemplazar futuras evaluaciones con resultados de evaluaciones anteriores, pues esta práctica solo contribuye a perder credibilidad y ausencia de liderazgo de quien lo realiza.

Figura 3

Factores que afectan el desempeño



Nota: La figura muestra los factores que afectan el desempeño de una persona, resaltando la importancia de recompensar adecuadamente al colaborador, así como puntualizando en las capacidades propias del individuo. Fuente: Werther y Keith (2008). *Administración de recursos humanos (6ta Ed.)*

1.3.2.4. Evaluación de desempeño:

Chiavenato (2007) nos menciona que la evaluación de desempeño es la estimación coherente de cómo se viene desempeñando un colaborador y como este expresa toda su capacidad de desarrollo en su puesto de trabajo, el fin de esta evaluación es impulsar y apreciar el valor, cualidades y la excelencia de un individuo.

Cuesta (2010) nos dice que esta evaluación también se conoce como evaluación del rendimiento o evaluación basado en competencias laborales, viene a ser un proceso clave que GRH busca valorar y analizar de manera sistemática y lo más objetiva posible, con el propósito de mejorar el rendimiento de cada uno de los empleados dentro de dpto. de la entidad. Dicho esto, menciona que la evaluación de desempeño en base a las competencias tiene un mayor significado y un nivel superior a la evaluación de desempeño.

Werther & Keith (2008) Se refiere a la evaluación del desempeño como el proceso que evalúa el rendimiento de cada colaborador ,es decir determina el aporte total que cada individuo contribuye a la organización y justifica la razón de permanencia de este dentro de la empresa .Así mismo los empleados esperan beneficios de esta evaluación buscando la retroalimentación en la manera como vienen ejecutando sus actividades ,mientras que los administradores en severos casos deben establecer correctivas cuando el resultado obtenido de un individuo es inferior a lo esperado y alentar cuando este haya superado un resultado que excede lo esperado.

1.3.2.4.1. Importancia

Werther y Keith (2008) nos dicen que el rol del recurso humano se ha convertido en pieza importante para las entidades, pues uno de los grandes retos que tienen los directivos de las empresas es identificar el valor agregado que tiene cada individuo para aportar a la empresa, así como saber hasta cuánto está dispuesto a contribuir para garantizar el logro de metas y objetivos que sumen al resultado final que espera la organización. Por ello se considera de suma importancia que cada compañía implemente la evaluación

de desempeño en el que exista un mando que revise los avances, determine los logros y conozca las dificultades a la que cada individuo se enfrenta en el día a día de trabajo en cada una de sus áreas.

La evaluación de desempeño resuelve si el empleado logra satisfactoriamente cumplir con los objetivos fijados, a la vez propone recomendaciones o sugerencias a medida de retroalimentación para mejorar la productividad del evaluado, los comentarios dichos en la evaluación deben ser analizados por el jefe inmediato y por el gerente de dpto. para determinar el nivel de excelencia del colaborador el cual puede ser desde muy sobresaliente hasta deficiente ,esta revisión es recomendable realizarla por lo menos dos veces al año ,ello con el objetivo de corregir a tiempo posibles desviaciones.

1.3.2.4.2. Beneficios

Chiavenato (2007) Nos dice que un sistema de evaluación bien planificado y coordinado genera múltiples beneficios en el tiempo, lo cual se determina en el corto, medio y largo plazo, además asegura que todos son beneficiados con esta evaluación desde los individuos que ocupan cargos menores, así como la gerencia, la empresa y la comunidad.

- 1) Para el gerente:** Es a quien se le conoce también como el encargado de la administración del recurso humano, le permitirá conocer el comportamiento de sus subordinados, evaluar su desempeño desde muy cerca y comunicarse efectivamente con ellos para hacerles entender la importancia de conocer el nivel de su desempeño y así proporcionarles medidas para transformar sus resultados.

- 2) Para el individuo:** De manera que se autoevalúa de forma personal como es su rendimiento y su comportamiento dentro de la compañía, siendo capaz de identificar sus puntos fuertes y débiles y trabaje sobre estos con el objetivo de satisfacer las expectativas que su líder espera de él como colaborador ,este análisis le permitirá hacer una crítica personal respecto a su desenvolvimiento y valorar lo que su líder o la compañía hace para mejorar su desempeño brindando así mayor importancia a las acciones tales como capacitaciones

,programas de liderazgo y desarrollo sin dejar de la lado el esfuerzo propio de aprender ,corregir y perfeccionar para mejorar notablemente su desempeño.

- 3) Para la organización:** Es de gran ayuda porque a través de esta evaluación se logra conocer que tanto contribuye un individuo u otro a la organización, estos resultados medidos en el breve, mediano y prolongado plazo permiten identificar el potencial humano de cada empleado y evaluar si ya es tiempo de realizar una rotación o ascensos a otros puestos de trabajo donde puedan seguirse desarrollando profesionalmente y contribuir aún más a la productividad.

Por otro lado: Werther & Keith (2008) nos menciona que algunos de los beneficios que se obtienen de la evaluación de desempeño de forma objetiva y sistemática son:

- 1) Aclarar las metas y objetivos que tienen los individuos en cada área de la empresa a la que pertenece.
- 2) Concientizar al empleado hacia dónde quiere ir la empresa y el departamento o área que representa.
- 3) Reconocer las nuevas oportunidades que se ofrecen para ellos como empleados.
- 4) Identificar cuáles son los recursos que se requieren y/o ponen a disposición para el cumplimiento de los objetivos.
- 5) Establecer un clima laboral agradable para los colaboradores basado en la comunicación efectiva y el entendimiento entre dirección y empleados de la empresa.

1.3.2.4.3. Objetivos

Chiavenato (2007) nos menciona que para evaluar el desempeño se persigue cumplir de forma objetiva ciertos objetivos. El autor menciona algunos de los objetivos más primordiales los cuales son desglosados en tres ciclos.

- 1) Establecer una medición al potencial de cada empleado con el objetivo de lograr su óptimo empleo.
- 2) Establecer al capital humano como ventaja competitiva de suma relevancia para la organización.
- 3) Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento para todos los miembros partícipes de la organización.

Por otro lado; Cuesta (2010) nos explica que la mejora de la actuación en el individuo es un elemento crucial y principal para el logro de los demás objetivos resaltando como objetivo general y de gran importancia la mejora en la actuación y su relación con la correcta gestión del recurso humano. Tal mejora se relaciona estrechamente a la eficiencia y el acrecentamiento de la productividad y por ende el mejoramiento del desempeño.

Figura 4

Objetivos de la evaluación del desempeño



Nota: La figura nos muestra los objetivos de la evaluación del desempeño con un realce en la mejora de la actuación, de ahí que, no se debe temer a

la evaluación. Fuente: Cuesta, A. (2010). *Tecnologías de Gestión de Recursos Humanos*.

1.3.2.4.4. Errores en la evaluación de desempeño

Cuesta (2010) nos dice que respecto a la evaluación de desempeño existen errores habituales en el proceso de su desarrollo y que en él nacen también posibles antipatías y simpatías con algunos colaboradores, así como el inicio de algunos celos. Esto genera una grave distorsión en la evaluación, por ello es de gran importancia detectarlos para corregirlas a tiempo. Los errores más frecuentes dentro de la evaluación de desempeño son:

a) Efecto de halo: nos lleva a determinar de forma incoherente al individuo a evaluar basándose en una sola característica o rasgo que este ha demostrado, lo cual no debería ser suficiente para tener una opinión global del evaluado para evitar la sobrevaloración de su actuación frente a otros.

b) Tendencia central: cuando las personas que evalúan tienden a emitir calificaciones rara vez extremas o medias respecto a una puntuación que le corresponda al individuo en una escala de uno a diez el evaluador determina otorgarle un puntaje justo en el número central de esta escala.

c) Proyección: existe una tendencia a siempre idear aspectos positivos que se posee como evaluador con la persona evaluada con la que se encuentra relación alguna o de la misma manera proyectar aspectos negativos como evaluador en la persona evaluada a la cual no se identifica o se rechaza.

d) Efecto recencia: cuando solo se toma en cuenta los últimos recuerdos, ósea lo más reciente que acaba de ocurrir, ignorando todo lo anterior a esta última experiencia lo que causará que se otorgue una evaluación positiva o negativa a una persona ya que se basa solo en la última conducta de este y no en toda su actuación a lo largo del tiempo laborado.

e) Efecto primacía: Se toma como referencia lo que ocurrió en la primera impresión, de hecho, puede ser negativa o positiva, pero cualquiera que sea el caso determinará el resultado de la evaluación.

1.3.2.4.5. Métodos de evaluación

Chiavenato (2007) nos menciona que existen diversos métodos de evaluación de desempeño, pero hace hincapié a los más utilizados.

a) Método de escalas gráficas: Es sencillo, pero a pesar de ello debe ser aplicado con especial cuidado a fin de poder contrarrestar los prejuicios personales del evaluador evitando que éste interfiera con su opinión y distorsione el resultado.

b) Método de elección forzada: Logra neutralizar diversos errores que se puedan presentar en la evaluación como son el efecto de halo y la subjetividad para así evitar distorsionar el resultado del evaluado, su aplicación fue diseñada para obtener resultados valiosos y objetivos para conocer que personal eran merecedores de ascensos a nuevos puestos.

c) Método de investigación de campo: Busca diagnosticar cómo se comporta el desempeño actual de un colaborador y preparar o planificar el desarrollo de este para que siga creciendo profesionalmente. Esta evaluación es aplicada por un profesional en la materia de evaluaciones de desempeño en compañía con el líder de los subordinados de manera que el resultado permite conocer la raíz y el porqué del comportamiento del desempeño en diversas situaciones.

d) Método de incidentes críticos: Este método fue elaborado por los técnicos de las FF. AA de EE.UU. y uno de los métodos más simples de la época para aplicar.

e) Método de comparación entre pares: Se encarga de evaluar a través de la comparación de dos en dos, en la que se plasma dos columnas, en la mano derecha se establece la fuerte relación que tiene un colaborador con el desempeño de manera positiva. Este método se considera poco

eficiente y no se aconseja utilizar salvo que no se cuente con las condiciones de utilizar método más completo para evaluar.

Chiavenato (2007) considera los siguientes indicadores, de acuerdo al método que se empleará:

- 1) Actitud
- 2) Habilidad de aprendizaje
- 3) Calidad de trabajo
- 4) Relaciones interpersonales

1.3.2.5. Dimensiones

Cuesta (2010) nos dice, con respecto a los métodos de evaluación que son aquellos que nos servirán para determinar qué indicadores nos servirán para medir o valorar el desempeño. Se puede recurrir a cualquier método sea al método de autoevaluación o al método de evaluación por objetivos, ninguno de estos sistemas de evaluación es excluyente para hallar los resultados buscados. El evaluador deberá decidir en qué grado el empleado, a través de los indicadores da respuesta a las dimensiones planteadas:

➤ **Dimensión 1: Gestión:** Orienta con precisión las tareas, controla su cumplimiento y estimula adecuadamente los resultados. Resultando fundamental para el desarrollo de la motivación que impulsará la calidad de trabajo, generando una organización productiva.

❖ **Motivación:** para el autor la motivación de un colaborador depende de cómo se lleva a cabo la gestión de personales, pues depende de sus expectativas de relación del esfuerzo y el buen desempeño; además de expectativas del buen desempeño y su relación con la compensación. También de cómo percibe a los atractivos de la compensación.

❖ **Calidad de trabajo:** Se determina por el arreglo pactado al trabajo, se asocian con la escala, el profesiograma y/o el perfil de

cargo. Íntimamente ligada a sistema salarial y la motivación ejercida por la gestión del recurso humano. Pues de esa manera el empleado la ejercerá en conveniencia a la propia entidad.

❖ **Productividad:** Relacionada con las condiciones del trabajo en toda la organización, vela por la preservación de la salud, ya que es fundamental lo mencionado antes que mejorar la disposición de talleres o metodologías, pues de nada servirían si pueden dañar a los trabajadores.

➤ **Dimensión 2: Cooperación:** Dispuesto a ayudar a sus compañeros. Acata orientaciones y se muestra colaborador y diligente en la realización del trabajo. Aspecto clave para el logro de un buen trabajo en equipo en donde destaca la contribución propia de cada empleado, logrando excelentes grados de comunicación.

❖ **Trabajo en equipo:** Indica que hoy en día, no se requiere un personal apto para un solo puesto X, sino que se solicita un personal para diversos puestos (X, Y, Z) pues se requiere de un amplio perfil que concuerde con el actual mundo empresarial de amplitud cognoscitiva y sobretodo de manejo de emociones.

❖ **Rol de contribución:** Es la capacidad de cooperar mostrando siempre disposición y espíritu de colaboración con un grupo de trabajo que tienen en mente cumplir un objetivo en común.

❖ **Comunicación grupal:** Fundamental en las relaciones interpersonales, para evitar poca o nula interacción, evitar prejuicios o celos.

➤ **Dimensión 3: Competencia:** Grado de esfuerzo en el puesto de trabajo. Lo cual contribuye a que mejore en líneas generales el dominio del puesto que ocupa cada uno. En donde se evalúe al personal para determinar cuán competente es o puede llegar a ser.

❖ **Nivel de dominio:** Se refiere al nivel de conocimiento que se tiene en un determinado puesto de trabajo y ello se debe a la experiencia y el conocimiento adquirido a lo largo de las funciones realizadas. Se dice que un colaborador que domina su función es competente y está apto para aplicar a otros empleos con o incluso a otras empresas.

❖ **Perfil descriptivo del evaluado:** Toda competencia de los evaluados deben relacionarse con requisitos tanto físicos, como de personalidad, de responsabilidad, considerando por supuesto, las condiciones del puesto de trabajo que ocupe (luminosidad, ruidos, clima), además de la propia cultura organizacional.

❖ **Autoevaluación:** Es un método provechoso y eficaz para concientizar el éxito o el fracaso, además la propia persona comprenderá la necesidad y la importancia de evaluar el desempeño.

➤ **Dimensión 4: Compromiso:** Nivel de entrega con la institución. Ello resulta trascendental para el éxito de la compañía, pues con la participación continua y la puntualidad de los empleados se lograrán picos elevados de ventaja frente a otras instituciones.

❖ **Participación:** Se debe procurar la participación activa del trabajador en toda la gestión, pues así se conseguirá el autocontrol o un control interno de parte del propio trabajador, lo que acrecentará la cooperación a la hora de trabajar en equipo, el trabajo individual (satisfacción).

❖ **Puntualidad:** Se define al acto considerado una virtud humana en la sociedad ya que se dice que la persona puntual es alguien que planifica con anticipación y en la medida del tiempo coordina sus espacios cronológicamente, pero sobre todo con compromiso de manera que pueda cumplir con una obligación o tarea.

❖ **Nivel de ausentismo:** El ausentismo es la falta de incorporación a un centro de trabajo de manera deliberada, existe dos formas de ausentismo el que se justifica con alguna razón o sustento y no trae consecuencias negativas entre la relación empresa y colaborador y el que no tiene argumento válido para la falta lo cual si es una falta grave hacia la empresa y puede ocasionar una sanción.

Estas dimensiones, comprenden una serie de indicadores, atributos o rasgos relacionados con el rendimiento en el trabajo, la presencia de estos indicadores puede ser tangibles o intangibles y se clasifican en dos grupos.

a.- Métodos relacionados a los indicadores intangibles

Dentro de sus Índices de medición tenemos a los indicadores que miden las tareas para evaluar el desempeño y miden la comparación que existe con otras personas para alcanzar la excelencia, sin duda cobran mayor auge y obligan a que las tareas ya no sean tan sencillas, se fomente el trabajo en equipo y se cree la participación proactiva de cada individuo.

b.- Métodos relacionados a los indicadores intangibles

Dentro de los indicadores de medición tenemos a los indicadores que pueden observarse de forma directa y por muestreo en el campo de estudio.

Werther & Keith (2008) nos recalca que debido a la relevancia que tiene la evaluación del desempeño en las entidades, ello ha impulsado la creación de muchos y nuevos métodos que permiten realizar una crítica constructiva de cómo se lleva a cabo el comportamiento del empleado en torno a su desempeño dentro de cada puesto de trabajo, con el que se busca conocer el resultado conseguido de la manera como se desempeña sólo hasta antes de

la evaluación. También menciona que cada uno de estos métodos busca minimizar los inconvenientes que se pudieran presentar en otro tipo de enfoques y aclara que cada una de ellas trae consigo ventajas como desventajas las cuales se deben analizar antes de elegir el método a aplicar.

Los métodos basados en el desempeño pasado poseen la ventaja de saber hasta qué punto puede ser medido, pero su desventaja es la dificultad que se tendrá para modificar lo ya ocurrido. Pero a la vez en razón a ese pasado se recibe la respectiva retroalimentación para que los empleados puedan esforzarse y modificar sus conductas en afán de lograr los objetivos y estar bien dirigidos hacia el camino correcto. El autor menciona algunas de las técnicas de evaluación del desempeño de uso más común basadas en el pasado tales como:

- a) Método de comparación contra el total
- b) Método de selección obligatoria
- c) Método de registro de acontecimientos notables
- d) Método de evaluación comparativa
- e) Escala de calificación de conducta
- f) Escalas de puntuación

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿La Gestión del capital Humano se relaciona con el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022?

1.4.2. Problemas específicos

A. *¿Cuál es la actual gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?*

B. *¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?*

C. *¿Cuál es el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?*

1.5. Justificación e importancia del estudio

En toda entidad, sea pública o privada, la Gestión del capital humano juega un papel determinante en el desarrollo del desempeño laboral; sin embargo, actualmente, al capital humano no se le otorga el valor real y necesario para el correcto impulso de su crecimiento, lo cual se relaciona con el bajo índice de desempeño.

En la Municipalidad Provincial de Bagua, se pudo observar diversos factores que influyen en el desempeño del capital humano y esto se ve reflejado en las deficiencias que surgen de manera continua por falta de conocimiento y capacitación para desempeñar sus funciones, lo cual ocasiona demora en la solución para atender los requerimientos diarios. Además, el personal no cuenta con una línea de crecimiento equitativa que le permita escalar en su vida profesional.

Lo antes mencionado, es la consecuencia de la ausencia de un programa de inducción al personal que lo prepare para la realización eficaz de sus labores y evite los errores en su puesto laboral; así como la falta de conexión entre los diferentes departamentos existentes que obstaculizan y retrasan la atención a los requerimientos cotidianos.

Esta situación es un tanto alarmante, puesto que, si no se toma la debida atención necesaria al capital humano, gestionándolo de forma correcta, ello afectaría negativamente en la consecución de objetivos institucionales; la reputación e imagen de la entidad municipal se vería afectada y repercutiría en bajas y rotaciones constantes del personal.

1.6. Hipótesis

H1: La Gestión del capital Humano se relaciona con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022.

H0: La Gestión del capital humano no se relaciona con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- 1) Analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022
- 2) Describir el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022
- 3) Evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022

CAPÍTULO

II

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Santiesteban (2014) Nos dice que la investigación descriptiva es aquella que describe eventos o situaciones, lo cual significa indicar “cómo es” o “cómo se está manifestando” un fenómeno determinado, pues esta investigación busca especificar aquellas propiedades o características fundamentales de la población sometida a estudio. Aquí se mide y se evalúa distintos aspectos, diversas dimensiones o componentes de aquel fenómeno que se investiga. Desde el aspecto científico, la descripción se entiende como medición, puesto que se seleccionan diversas cuestiones y se miden de forma independiente para poder así describir lo investigado. Aquí no se estudia relación de variables, el objetivo es la descripción del estado en el que se encuentra el objeto estudiado.

La investigación presente puntualiza características propias de la población en estudio, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua. Es una investigación que se centra en el “qué”, sin importar el “por qué”, el “cómo” o el “cuándo” de los sujetos de estudio. Por lo tanto, se describirá la actual Gestión del capital humano y el desempeño laboral de los servidores públicos.

Santiesteban (2014) Así mismo, el autor nos menciona que los estudios son correlacionales porque su objetivo es calcular el nivel de la relación entre 2 o más variables o conceptos de estudio, para luego analizar su correlación. Este estudio identifica el comportamiento de una variable o concepto conociendo ya el comportamiento de cualquiera de las otras variables o conceptos relacionados. En esta investigación se determina si existe correlación positiva o negativa entre los conceptos o variables.

La investigación presentada es de tipo descriptiva – correlacional, pues determinará el nivel de correlación de la Gestión del capital humano y el desempeño laboral

con la finalidad de comprobar si existe una correlación positiva o negativa entre ambas variables; al medir las variables con cada dimensión elegida, comprenderemos mejor la forma en la que inciden entre sí e incluso se podrá predecir cada dimensión en base a la correlación hallada para identificar en qué aspecto se debe trabajar más para lograr una mejoría general.

Montes et al. (2021) Señalan que la correlación es la expresión del grado de asociación entre dos variables. El coeficiente de Spearman se puntúa de -1.0 hasta +1.0 y se interpreta de acuerdo al rango en el que se ubica.

Tabla 1

Grado de relación según coeficiente de correlación

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

Nota: Adaptado de Montes et al. (2021)

2.1.2. Diseño de Investigación

Feria et al. (2019) Nos expresan que la investigación no experimental es aquella donde solo se observa y analiza el fenómeno ya existente, tal cual ocurre en su contexto natural, no existe por parte del investigador alguna estimulación planeada a los sujetos de estudio, ya que el control de la variable independiente es aún menor, por lo que no se manipuló deliberadamente buscando ocasionar efectos en la variable dependiente.

La investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Bagua, es No experimental, pues la Gestión del capital humano como variable independiente, no será manipulada; solo observaremos y analizaremos el actual desempeño laboral de los servidores públicos para identificar la gestión del recurso humano y cómo ésta se relaciona con en el desempeño.

Pérez et al. (2020) Nos mencionan que un diseño transversal es aquel que se selecciona cuando pretendemos realizar una investigación en un determinado momento, donde los datos una vez obtenidos sólo serán tomados una sola vez para continuar con el correspondiente análisis basado en la descripción y el planteamiento de las pruebas de hipótesis si fuera el caso. Los resultados obtenidos en esta investigación serán igualmente válidos para explicar el estado de un fenómeno en un momento dado. Se dice que los datos son trabajados transversalmente cuando se tiene un solo dato por cada unidad de análisis.

El tema presente tiene un diseño transversal porque la investigación está basada en fundamentos del año 2022, esto es que la Gestión del capital humano y el desempeño laboral serán medidos en correspondencia al presente año mencionado y los datos que se tomarán como parte del proceso de investigación serán recopilados 1 sola vez, además son veraces y válidos, debido a que son datos obtenidos de los mismos trabajadores pertenecientes a la muestra seleccionada.

Hernández et. al (2014) Detallan que el enfoque cuantitativo hace uso de la recaudación de datos con la finalidad de probar hipótesis y se basa en la medida numérica y los análisis estadísticos, con la intención de fundar pautas de comportamientos y comprobar así las conjeturas existentes referente al tema.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque se va a cuantificar los datos obtenidos para ser analizados mediante herramientas de estadística; lo cual va a contribuir a alcanzar los objetivos trazados, así como lograr la validación de ambas variables de estudio en la Municipalidad Provincial de Bagua.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Feria et al. (2019) Nos mencionan que la población en un estudio de investigación se le define a la agrupación de elementos que cuente con dos o más características definidas por el investigador, ésta puede ser de toda la realidad hasta de un grupo reducido de fenómenos.

En la presente investigación se trabajará con la población conformada por los trabajadores nombrados, permanentes, funcionarios, CAS y obreros de la Municipalidad provincial de Bagua; población que asciende a 137 colaboradores que prestan servicios a la entidad, los cuales poseen características similares para este estudio.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua

Trabajadores en planilla única	
Alcalde	1
Personal Nombrado	6
Personal Permanente	37
Personal Funcionario	11
Personal Cas I	12
Personal Cas II	3
Personal Cas Confianza	1
Personal Obrero	66
Total	137

Nota: Datos tomados de la base de datos de la oficina de Gestión de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Bagua.

2.2.2. Muestra

Ackerman (2013) Nos dice que la muestra es la pequeña fracción del universo total de elementos haciendo referencia a la cantidad de individuos que tenemos para nuestra investigación, es la porción del total de todas las unidades potenciales extraídas de la población que fue previamente seleccionada bajo criterios definidos a juicio del investigador.

Para el cómputo de la muestra se aplicará la fórmula de población finita o conocida. Tomando como referencia el total de la población que asciende a 137 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Bagua.

En Donde:

N = Población

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito %

Q = Probabilidad de fracaso %

E = Error de estimación %

Figura 5

Fórmula

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Nota: La figura muestra la fórmula de población finita o conocida. Fuente: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-5-la-muestra-y-la-poblacion-de-estudio/3>

$$n = \frac{137 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(137 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{131.5748}{1.244} = 105.8$$

Determinando así que, la muestra constituye un total de 106 servidores públicos; los cuales serán sujetos de estudio para esta investigación.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento	
Gestión del capital Humano	Reclutamiento y selección	Currículum Vitae	1. <i>¿Considera Ud. que existen adecuados canales para la entrega de CV de personal idóneo a la entidad?</i>	Técnica: Encuesta	
			2. <i>¿La municipalidad solicita el CV documentado para un adecuado proceso de reclutamiento?</i>		
		Filtros	3. <i>¿La municipalidad realiza los filtros adecuados para un buen proceso de selección?</i>		
	Formación y desarrollo	Contratación	4. <i>¿El proceso de contratación se realiza dentro de los plazos establecidos?</i>		Instrumento: Cuestionario
		Programa de capacitación	5. <i>¿La municipalidad ejecuta programas de capacitación sistemáticos y organizados?</i>		
			6. <i>¿Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias en el puesto?</i>		

	Presupuesto para capacitación	7. <i>¿El presupuesto destinado al área se utiliza de manera imparcial para las capacitaciones de todo el personal?</i>
	Nivel de acceso a la formación	8. <i>¿El acceso a la formación dentro de la entidad está regulado por la antigüedad del trabajador?</i> 9. <i>¿La oportunidad de formación de los trabajadores se da en función a los grados académicos?</i>
	Competencias del cargo	10. <i>¿Las competencias profesionales son evaluadas?</i>
Evaluación del desempeño	Conocimiento técnico	11. <i>¿Considera Ud. que cuenta con el conocimiento técnico para el desempeño de sus funciones en el puesto asignado?</i>
	Cumplimiento de metas	12. <i>¿Se implementan programas de incentivos por el cumplimiento de metas?</i> 13. <i>¿Cumple con las metas encomendadas en el periodo que se estipula?</i>
	Salario	14. <i>¿Considera que el salario que percibe está acorde con la función de trabajo que realiza?</i>
Retribución	Incentivos	15. <i>¿Existe algún tipo de reconocimiento o recompensa a los colaboradores por su buen desempeño?</i>

Desempeño laboral	Gestión	Beneficios laborales	16. <i>¿El plazo en el que recibe sus beneficios laborales es adecuado?</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Motivación	17. <i>¿Tiene una actitud positiva con las actividades que realiza?</i>	
			18. <i>¿Demuestra interés por mejorar sus destrezas y habilidades?</i>	
		Calidad de trabajo	19. <i>¿Ejecuta su trabajo de acuerdo a los requerimientos solicitados?</i>	
	20. <i>¿Se preocupa por entregar un trabajo sin errores en las funciones que desempeña?</i>			
	Cooperación	Productividad	21. <i>¿Logra óptimos niveles de rendimiento en los objetivos establecidos en el puesto?</i>	
		Trabajo en equipo	22. <i>¿Propone ideas y técnicas nuevas buscando promover la colaboración en el equipo?</i>	
			23. <i>¿Se interesa en escuchar y abordar problemas para proponer una solución?</i>	
Rol de contribución		24. <i>¿Comprende la necesidad de los compañeros y otorga ayuda para resolver los problemas que se presentan?</i>		
Comunicación grupal	25. <i>¿Muestra una actitud abierta y receptiva a las opiniones de los demás?</i>			

	Nivel de dominio	<i>26. ¿Muestra una mejora y un crecimiento constante en el puesto?</i>
Competencia	Perfil descriptivo del evaluado	<i>27. ¿Cuenta con experiencia relacionada al puesto de trabajo?</i>
	Autoevaluación	<i>28. ¿Identifica la forma de superar las debilidades para su mejora en el puesto?</i> <i>29. ¿Demuestra una actitud reflexiva sobre su aprendizaje para mejorar continuamente?</i>
Compromiso	Participación	<i>30. ¿Muestra iniciativa para colaborar en ciertas condiciones adversas que se presentan?</i>
	Puntualidad	<i>31. ¿Es puntual cumpliendo con sus horarios de trabajo?</i> <i>32. ¿Entrega en los plazos establecidos las tareas solicitadas?</i>
	Nivel de ausentismo	<i>33. ¿Está contento con el trabajo que ejecuta dentro de la empresa?</i>

Nota: Elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Monroy y Nava (2018) Nos dice que las técnicas en el recojo de la investigación sirven para procesar y analizar la información.

Los instrumentos para esta recolección deberán ser primero verificados, validados y puestos a prueba antes de su aplicación de manera que se determine su funcionalidad. Si el instrumento es un cuestionario, éste debe ser elaborado con preguntas abiertas, cerradas o ambas en su defecto.

❖ La encuesta:

García (2016) Nos expresa que la encuesta como técnica de investigación tiene como objetivo encontrar respuestas a una serie de preguntas. Dichas preguntas se plantean de acuerdo a los requisitos que requiere un cuestionario.

Esta elaboración necesita de un trabajo cuidadoso, el suficiente esfuerzo y la planificación adecuada para que el desarrollo despierte el interés y la seriedad de los sujetos que brindarán respuesta, la cual se espera resuelvan con sinceridad para ser de gran utilidad y significado para el investigador.

La técnica a utilizar en el siguiente trabajo de investigación será la encuesta debido a que es una técnica, cuyo instrumento es el cuestionario en donde se pueden estandarizar y a su vez integrar el proceso de recolección de datos. Además, es una técnica utilizada con amplitud por la rapidez y eficacia en la obtención de datos

❖ El cuestionario:

Monroy y Nava (2018) Nos mencionan que el cuestionario es un instrumento que tiene como utilidad la recolección de datos. Este instrumento rigurosamente estandarizado, traduce y operacionaliza los problemas que son objeto de investigación y está compuesto por un conjunto de preguntas con un abanico de posibles respuestas que permiten el estudio de un hecho, situación o fenómeno a una población en investigación. Las preguntas y las respuestas son codificadas para permitir luego la tabulación de los datos obtenidos facilitando al investigador la obtención de respuestas en el menor tiempo posible al que podría requerir una entrevista.

El cuestionario debe cumplir ciertas exigencias del método científico respondiendo a dos requisitos importantes:

➤ **Validez:**

Monroy y Nava (2018) Detallan que la validez busca lograr de forma significativa y con un grado de exactitud idóneo y satisfactorio lo que es objeto de investigación.

Hernández et al. (2014) Indican que una forma de validar un instrumento es la Validez de expertos, en donde un instrumento mide la variable en estudio conforme a lo señalado por “voces calificadas”, se vincula a la validez de contenido

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Gestión del Capital Humano y Desempeño Laboral.

N°	Nombre del Juez	Grado académico	Experiencia profesional	Dictamen
1	Abraham José	Mg. Gestión Talento		Sin
	García Yovera	Humano – Dr. Gestión Pública	15 Años	observaciones
2	Karla Ivonne	Maestra Administración y Marketing	16 Años	Sin
	Rojas Jiménez			observaciones
3	Liset Sugeily	Maestra en		Sin
	Silva Gonzáles	Administración y Marketing	7 Años	observaciones

Nota: Elaboración propia.

➤ **Confiabilidad:**

Monroy y Nava (2018) Indican que el cuestionario tiene como objetivo lograr resultados confiables y que las respuestas de los encuestados no sean inducidas por quien lo elabora, de manera que los datos obtenidos concuerden con los

resultados del mismo cuestionario aplicado en otro período o por otro investigador, resultando ser de gran utilidad aun cuando se trabaje desde otros paradigmas.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No confiable.
De 0.01 a 0.49	Poco confiable.
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Altamente confiable.

Nota: Adaptado de Hernández et al. (2014)

La confiabilidad del instrumento fue procesada mediante la herramienta estadística IBM SPSS Statistics Versión 25, aplicando una prueba piloto dirigida a 10 servidores públicos de la municipalidad provincial de Bagua.

Para comprobar la confiabilidad del instrumento, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cron Bach.

El resultado obtenido para la variable: Gestión del capital humano, arrojó un nivel altamente confiable de 0.922.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable gestión del capital humano

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,925	16

Nota: Datos procesados en IBM SPSS Statistics Versión 25.

Asimismo, para la variable: Desempeño laboral, arrojó una fuerte confiabilidad de 0,814.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,824	17

Nota: Datos procesados en IBM SPSS Statistics Versión 25.

El cuestionario establecido en esta investigación consta de 33 preguntas, 16 ítems para la primera variable (Gestión del capital Humano) y 17 ítems para la segunda variable (Desempeño laboral).

Las alternativas de las preguntas tienen la siguiente valoración:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Este trabajo cumplirá rigurosamente con el orden de los pasos necesarios para el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones dando así respuesta a los problemas planteados en la investigación.

Para el recojo de la información se utilizó un instrumento previamente sometido a pruebas de fiabilidad y validez, el cual permitió obtener las respuestas de los encuestados y medir el comportamiento de cada una de las variables en estudio. Los resultados hallados serán tabulados en el programa Microsoft Excel y procesados en el software IBM SPSS Statistics Versión 25, para el correcto análisis estadístico de los resultados, la comprobación de la hipótesis y otros análisis adicionales procesados en el programa estadístico R, los mismos que se representarán a través de tablas y figuras para su respectiva interpretación y una mejor visión de los resultados.

2.6. Criterios éticos

Álvarez (2018) Manifiesta que es necesaria la inclusión de principios éticos, aspecto fundamental en los diseños y puesta en marcha de toda investigación en la que se vean involucrados seres humanos. Añade que los principios de una investigación ética son de carácter universal, trascendiendo así el límite geográfico, cultural, económico, legal y político. Por ende, todo investigador, institución y la sociedad tienen la obligación de garantizar que los principios de ética se cumplan cabalmente siempre que se realice una investigación en personas.

En la presente investigación, se tuvo en cuenta que al tratarse de una investigación enfocada a personas se debe regir bajo ciertos criterios que garanticen que no existirá daño a las personas o institución causada por métodos que utilice el investigador para la consecución de sus fines.

Así tenemos los criterios de:

- **Autonomía:** Cada participante tuvo el libre derecho de llenar el cuestionario, sin presión alguna el participante tiene la libertad de expresar sus apreciaciones basado en sus intereses, creencias y deseos.
- **Consentimiento informado:** Que cada uno de las personas en investigación tenga total conocimiento y previo consentimiento verbal para que el investigador pueda acceder a la información que necesita respetando sus derechos.
- **El respeto por las personas:** Acogiendo todas las apreciaciones y opiniones de las personas con total respeto sin manipular la información o criticando los diversos puntos de vista aun cuando no es lo que espera el investigador.
- **La justicia:** No discriminar a las personas participes de la investigación, el investigador debe recoger la información sin preferencia alguna para obtener un mayor alcance en su investigación.
- **Confidencialidad:** Se busca proteger a cada uno de los participantes y se mantiene en anonimato su identidad, con el fin de evitar exponerlos a actos que podrían perjudicarlo.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Sánchez et al. (2018) Señalan que los criterios de rigor respetan al acatamiento imperioso para que los resultados sean creíbles, así como las conclusiones de una investigación con variables cualitativas. Ellos mencionan los siguientes criterios:

❖ **Credibilidad (autenticidad o valor de la verdad)**

Donde detallan que la credibilidad Asegura la veracidad de los resultados de la investigación.

Los resultados se presentan tal y como son percibidos por los servidores. Se busca que todo resultado obtenido se relacione con el fenómeno en observación. No hay conjeturas “a priori”. Debido al permiso para realizar la investigación en la Municipalidad Provincial de Bagua, los hallazgos que se obtendrán serán corroborados y reconocidos por los participantes, los profesionales involucrados y conocedores de la temática en estudio. Los aportes que se otorgarán generarán la consecución de nuevas teorías y la comprobación de las existentes. Se procura hallar la relación de los datos obtenidos con la realidad revelada por los servidores públicos.

❖ **Transferencia (aplicabilidad)**

Indican que la transferencia es relativa a la aplicabilidad de los instrumentos y la recogida de datos.

Ambas variables en estudio pueden ser analizadas en diferentes contextos y los datos que se obtendrán sí podrán transferirse. Las características del contexto y de los trabajadores serán descritos de forma exhaustiva para poder hacer comparaciones entre aspectos comunes o específicos con otras investigaciones.

❖ **Dependencia (consistencia)**

Mencionan que a la dependencia también se le conoce como replicabilidad. Estabilidad de los datos.

La actual investigación es compleja y por lo tanto pueden presentarse problemas de estabilidad de datos; además, no es posible la replicabilidad exacta pues las situaciones en este caso siempre son diversas. Por ello se hará uso de la triangulación, en donde se emplearán varios métodos de obtención de datos, uso de amplia teoría y análisis. Con la descripción detallada del proceso de recojo de datos y la interpretación de resultados se pretende lograr consistencia de datos obtenidos.

❖ **Confirmabilidad (reflexividad)**

Nos dicen que la confirmabilidad es denominada también como objetividad o neutralidad. Garantiza la veracidad de la descripción realizada por los participantes.

Para buscar la objetividad, el instrumento de recolección de datos empleado refleja los objetivos de estudio; la encuesta será transcrita textualmente y los resultados obtenidos se contrastarán con el marco teórico analizado, en donde se respetarán las fuentes, siendo citadas correctamente. Además, en la presente investigación se toman en cuenta los hallazgos de otros investigadores referente a ambas variables.

CAPÍTULO

III

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 8

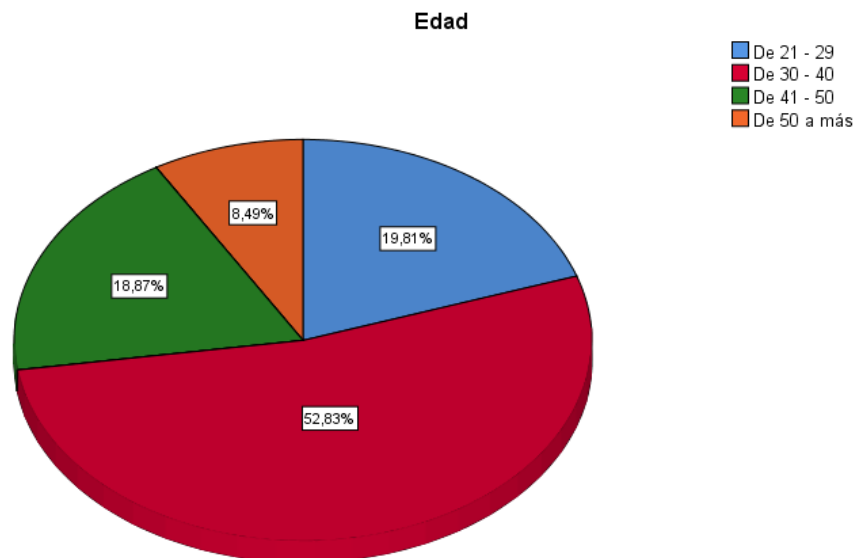
Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 21 - 29	21	19,8
De 30 - 40	56	52,8
De 41 - 50	20	18,9
De 50 a más	9	8,5
Total	106	100,0

Nota: Rango de edades de las personas encuestadas.

Figura 6

Edad



Nota: La figura muestra los porcentajes según la edad de los encuestados, siendo predominante el rango de 30 a 40 años de edad con un 52, 83%.

Tabla 9

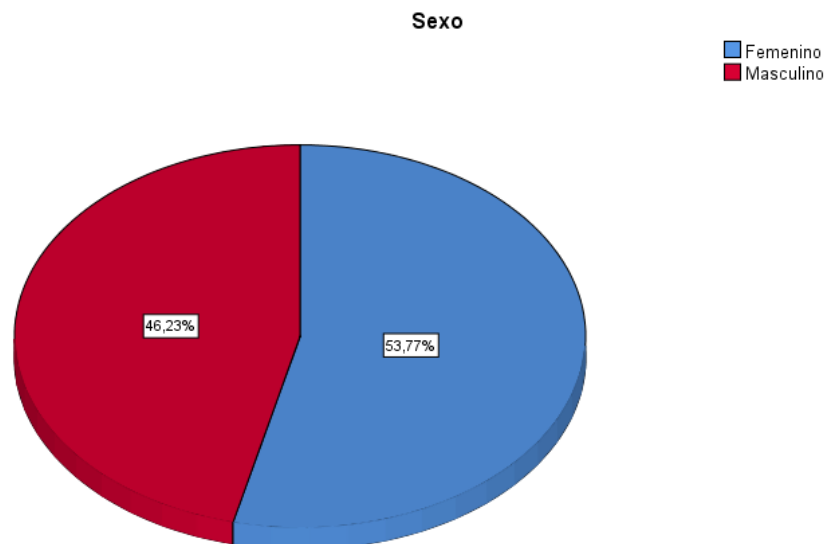
Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	57	53,8
Masculino	49	46,2
Total	106	100,0

Nota: Género de los encuestados

Figura 7

Género



Nota: La figura muestra los porcentajes del género de los encuestados, en donde predomina el género femenino con un 53,77% del total de los encuestados.

Tabla 10

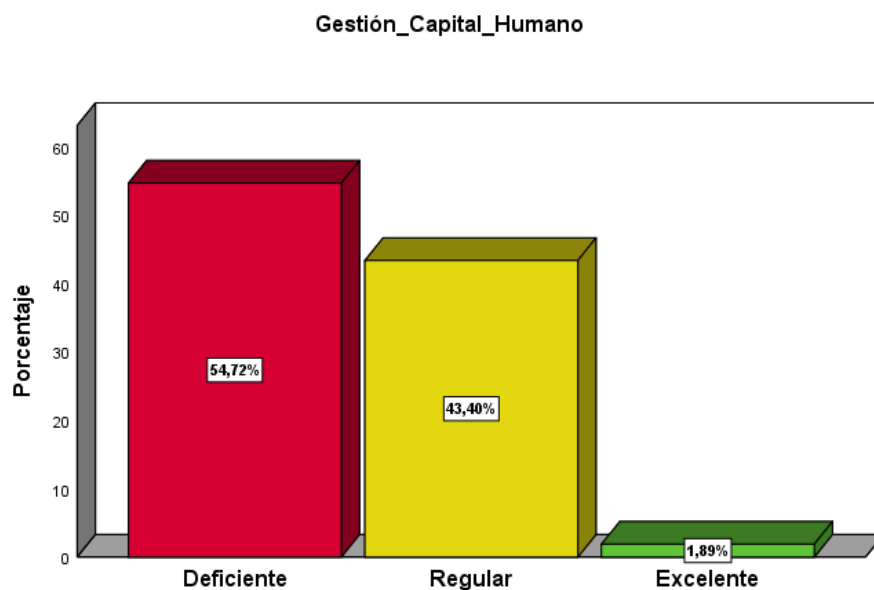
Gestión del Capital Humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	58	54,7
Regular	46	43,4
Excelente	2	1,9
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos de la variable independiente Gestión del capital humano

Figura 8

Gestión del capital humano



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la variable independiente. Tenemos que un 54,72% del total de la muestra consideran que la Gestión del capital humano se encuentra en un nivel deficiente, asimismo encontramos que el 43,48% establece que la Gestión del capital humano se encuentra en un nivel regular. Solo un 1,89% detalla que la Gestión del capital humano es excelente.

Tabla 11

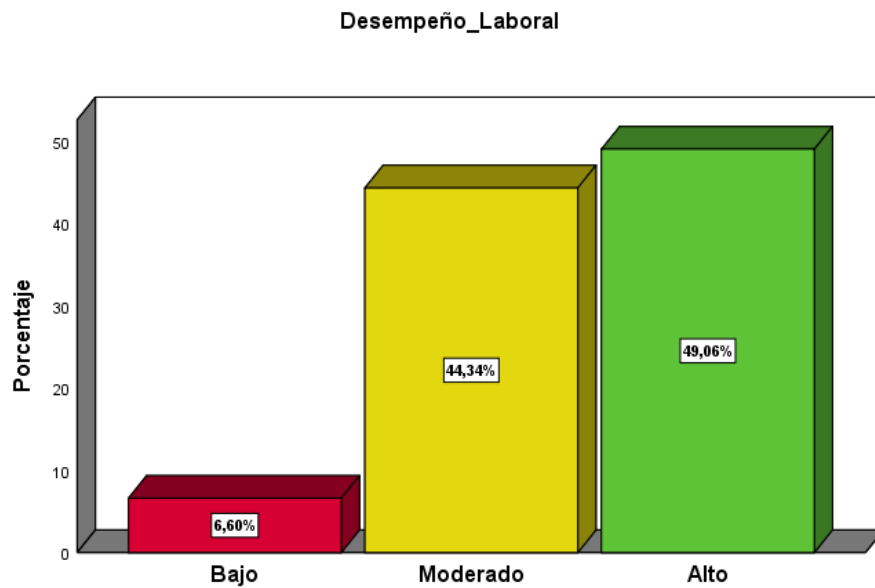
Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6,6
Moderado	47	44,3
Alto	52	49,1
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos de la variable dependiente Desempeño Laboral

Figura 9

Desempeño Laboral



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la variable dependiente. Tenemos que un 49,06% del total de la muestra consideran que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, asimismo encontramos que el 44,34% establece que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado. Solo un 6,60% detalla que el Desempeño laboral es bajo.

Tabla 12

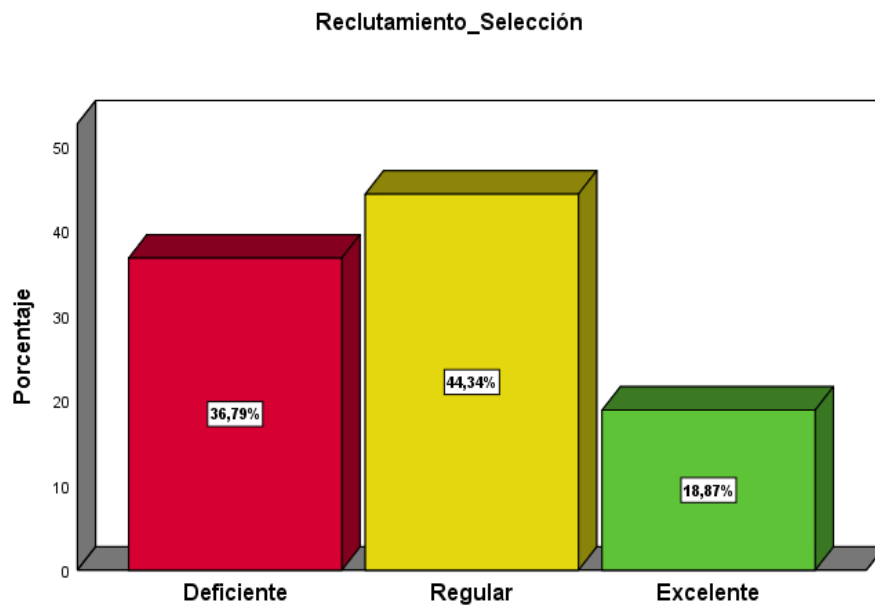
Reclutamiento y Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	36,8
Regular	47	44,3
Excelente	20	18,9
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos de la dimensión Reclutamiento y Selección del personal

Figura 10

Reclutamiento y Selección del personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la primera dimensión de la variable independiente, Reclutamiento y selección. Tenemos que un 36,79% del total de la muestra consideran que el Reclutamiento y selección del personal se encuentra en un nivel deficiente, asimismo encontramos que el 44,34% establece que el Reclutamiento y selección del personal se encuentra en un nivel regular. Solo un 18,87% detalla que el Reclutamiento y selección del personal es excelente.

Tabla 13

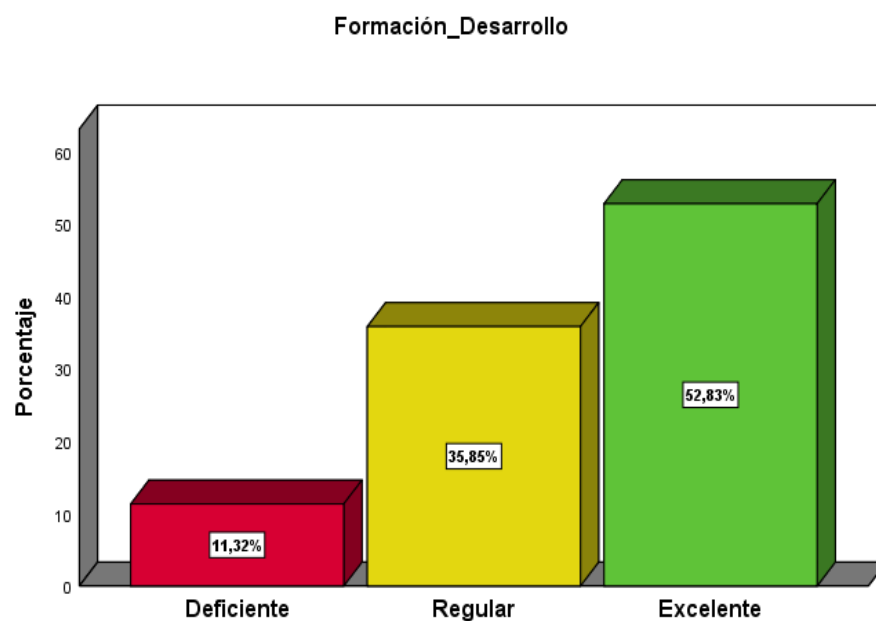
Formación y Desarrollo del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	11,3
Regular	38	35,8
Excelente	56	52,8
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos de la dimensión Formación y desarrollo del personal

Figura 11

Formación y desarrollo del personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la segunda dimensión de la variable independiente, Formación y desarrollo. Tenemos que un 11,32% del total de la muestra consideran que la Formación y desarrollo del personal se encuentra en un nivel deficiente, asimismo encontramos que el 35,85% establece que la Formación y desarrollo se encuentra en un nivel regular. Sin embargo, un 52,83% detalla que la Formación y desarrollo del personal es excelente.

Tabla 14

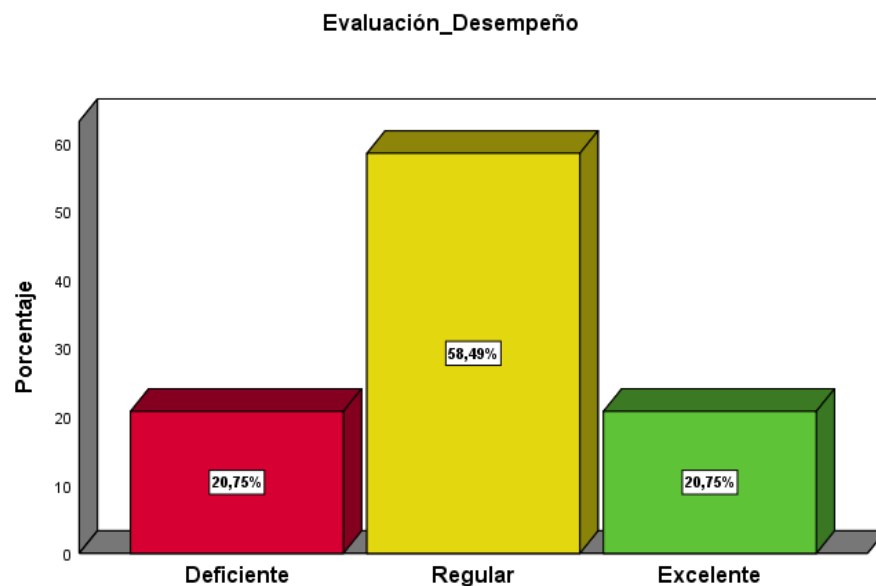
Evaluación del desempeño del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	20,8
Regular	62	58,5
Excelente	22	20,8
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos sobre la dimensión Evaluación de desempeño del personal

Figura 12

Evaluación de desempeño del personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la tercera dimensión de la variable independiente, Evaluación del desempeño. Tenemos que un 20,75% del total de la muestra consideran que la Evaluación de desempeño del personal se encuentra en un nivel deficiente, sin embargo, encontramos que el 58,49% establece que la Evaluación de desempeño se encuentra en un nivel regular. Finalmente, tenemos que un 20,75% detalla que la Evaluación de desempeño del personal es excelente.

Tabla 15

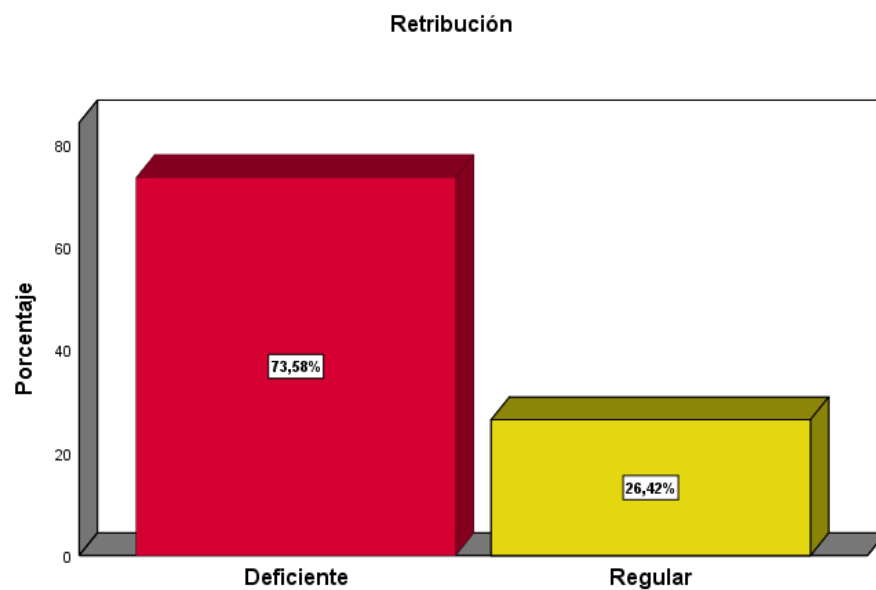
Retribución del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	78	73,6
Regular	28	26,4
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos de la dimensión Retribución del personal.

Figura 13

Retribución del personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la última dimensión de la variable independiente, Retribución. Tenemos que un 73,58% del total de la muestra consideran que la Retribución del personal se encuentra en un nivel deficiente y un 26,42% de los encuestados consideran que la Retribución del personal se encuentra en un nivel regular.

Tabla 16

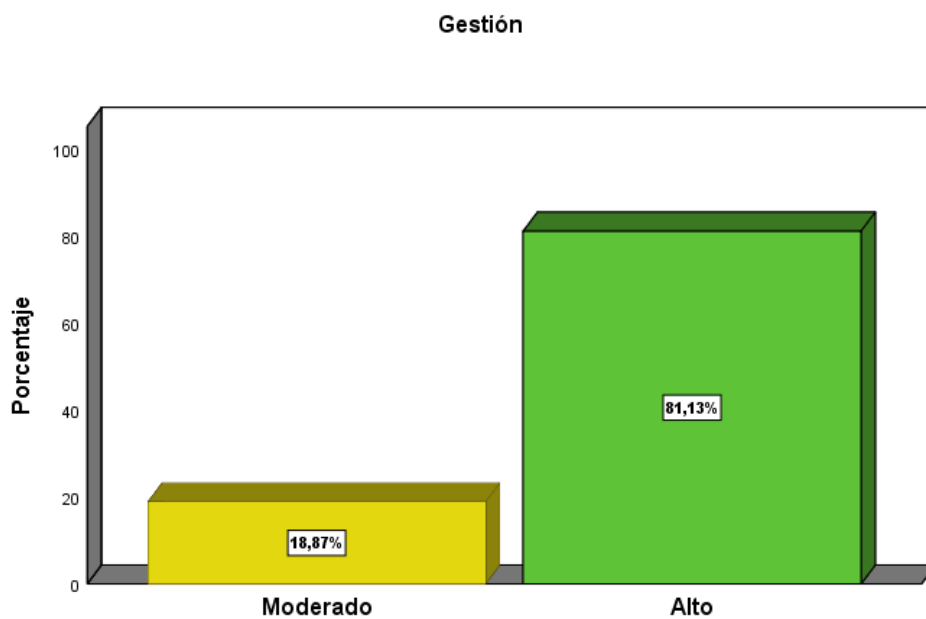
Gestión del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	20	18,9
Alto	86	81,1
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos sobre la dimensión Gestión del desempeño laboral

Figura 14

Gestión del desempeño



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la primera dimensión de la variable dependiente, Gestión. Tenemos que un 18,87% del total de la muestra consideran que la Gestión del desempeño se encuentra en un nivel moderado, sin embargo, encontramos que el 81,13% establece que la Gestión del desempeño se encuentra en un nivel alto.

Tabla 17

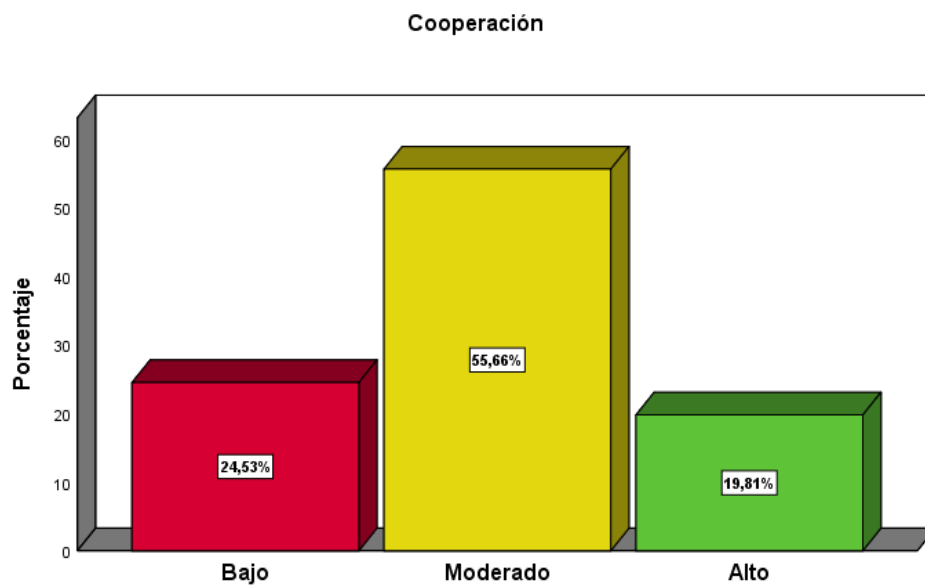
Cooperación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	24,5
Moderado	59	55,7
Alto	21	19,8
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos sobre la dimensión cooperación del personal

Figura 15

Cooperación del personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la segunda dimensión de la variable dependiente, Cooperación. Tenemos que un 24,53% del total de la muestra consideran que la Cooperación del personal se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, encontramos que el 55,66% establece que la Cooperación del personal se encuentra en un nivel moderado. Solo un 19,81% detalla que la Cooperación del personal está en un nivel alto.

Tabla 18

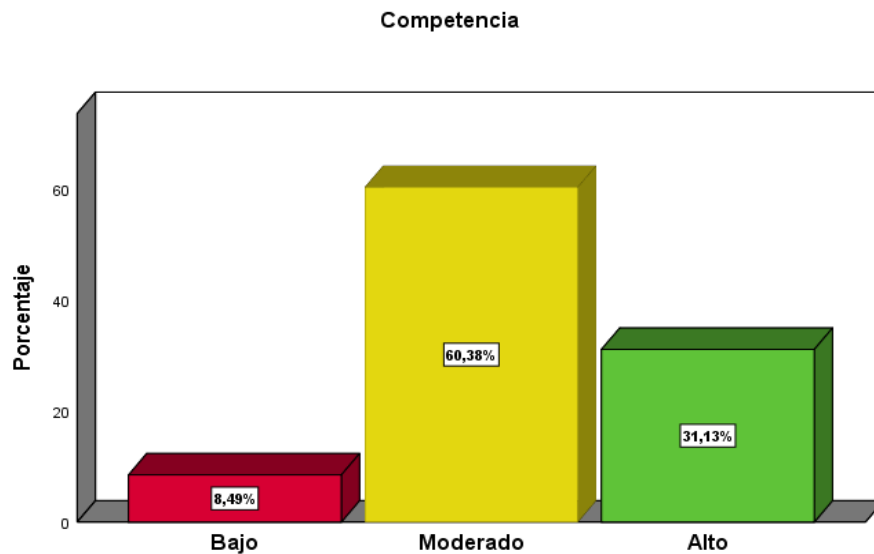
Competencia del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8,5
Moderado	64	60,4
Alto	33	31,1
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos sobre la dimensión Competencia del Personal

Figura 16

Competencia del Personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la tercera dimensión de la variable dependiente, Competencia. Tenemos que un 8,49% del total de la muestra consideran que la Competencia del Personal se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, encontramos que el 60,38% establece que la Competencia del Personal se encuentra en un nivel moderado. Asimismo, un 31,13% detalla que la Competencia del Personal está en un nivel alto.

Tabla 19

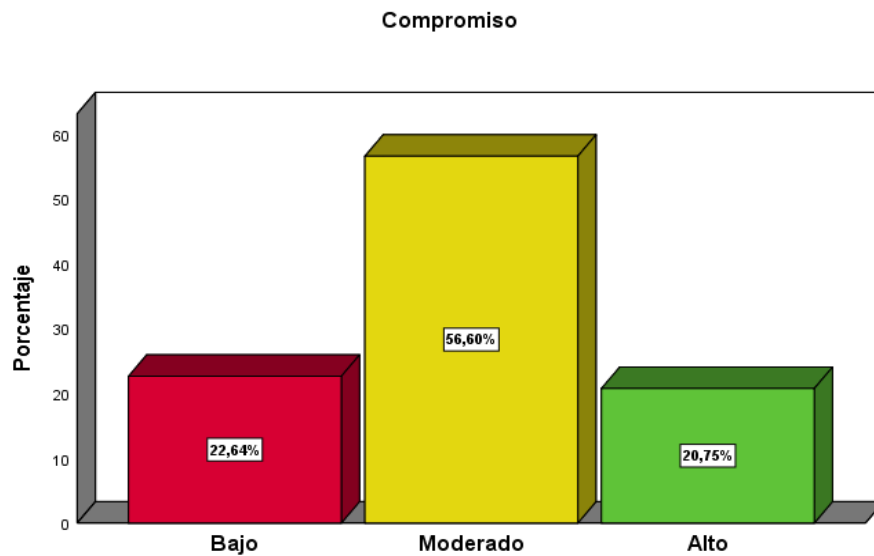
Compromiso del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	22,6
Moderado	60	56,6
Alto	22	20,8
Total	106	100,0

Nota: Datos obtenidos sobre la dimensión Compromiso del Personal

Figura 17

Compromiso del Personal



Nota: La figura muestra las respuestas de los encuestados, en cuanto a la cuarta y última dimensión de la variable dependiente, Compromiso. Tenemos que un 22,64% del total de la muestra consideran que el Compromiso del Personal se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, encontramos que el 56,6% establece que el Compromiso del Personal se encuentra en un nivel moderado. Además, un 20,75% detalla que el Compromiso del Personal está en un nivel alto.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Gestión del capital humano	,160	106	,000	,849	106	,000
Desempeño Laboral	,121	106	,001	,958	106	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Teniendo que, el resultado de significancia a través de la prueba de normalidad es menor que p-value, se concluye que los datos analizados no se distribuyen de manera normal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Figura 18

Prueba de Kolmogorov con corrección de Lilliefors.

Si $p_v > \alpha$, aceptar H_0 , normal (HIPOTESIS NULA)

Si $p_v \leq \alpha$, aceptar H_1 , no normal. (HIPOTESIS ALTERNATIVA)

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Gestion del capital humano
D = 0.15976, p-value = 5.086e-07

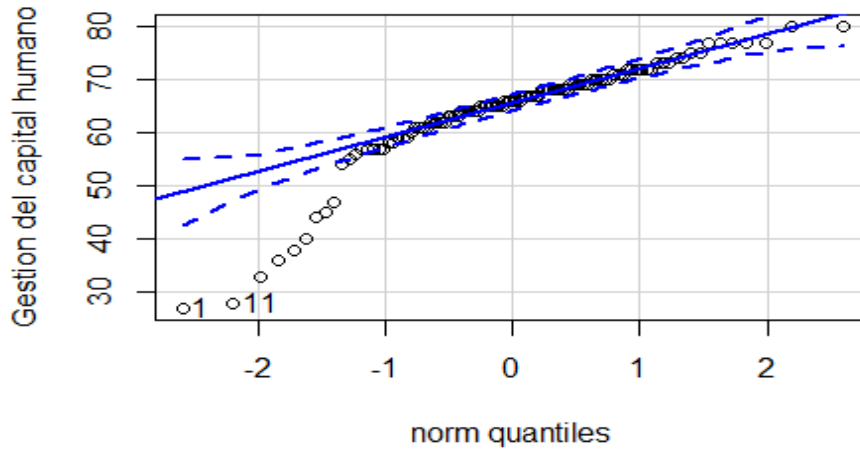
> lillie.test(`Desempeño Laboral`)

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Desempeño Laboral
D = 0.12138, p-value = 0.000577
```

Nota: En la figura se puede observar que $p_v \leq \alpha$, aceptando así la hipótesis alternativa concluyendo que ninguna de nuestras dos variables se distribuye de manera normal.

Figura 19

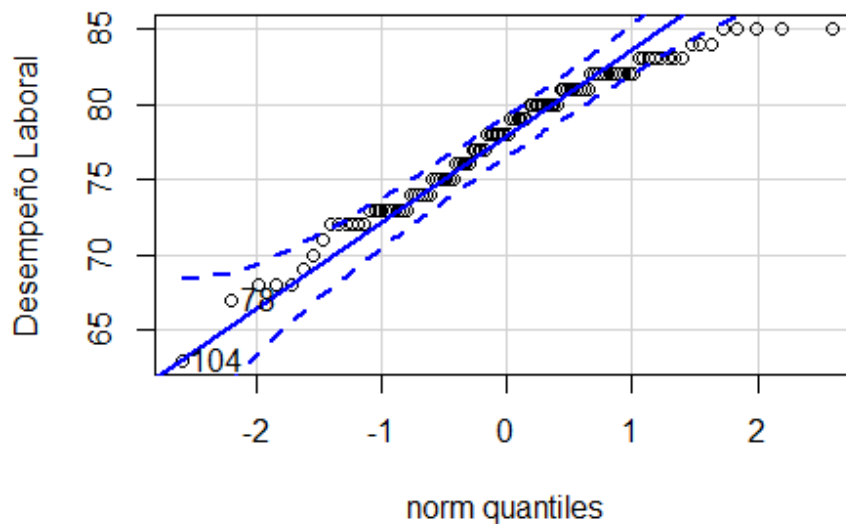
Gráficos de normalidad de la variable X



Nota: La figura corresponde a una gráfica de normalidad de la variable Gestión del capital humano.

Figura 20

Gráficos de normalidad de la variable Y



Nota: La figura corresponde a una gráfica de normalidad de la variable Desempeño laboral.

Tabla 21:

Correlación de variables

Si $p_v > \alpha$, aceptar H_0 nos dice que no hay relación (HIPOTESIS NULA)

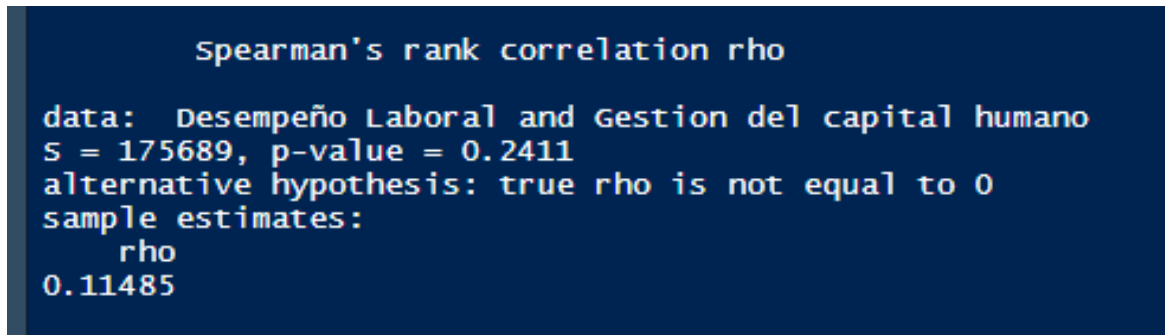
Si $p_v \leq \alpha$, aceptar H_1 nos dice que sí hay relación (HIPOTESIS ALTERNATIVA)

Correlaciones			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	,115
		Sig. (bilateral)	,241
		N	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106

Nota: Los resultados indican el grado de relación existente entre Gestión del Capital Humano y el Desempeño laboral, evidenciando una correlación positiva media de 0.115; además el nivel de significancia es de 0,241, cifra mayor al α , aceptando la hipótesis nula que señala que no hay relación significativa entre ambas variables.

Figura 21:

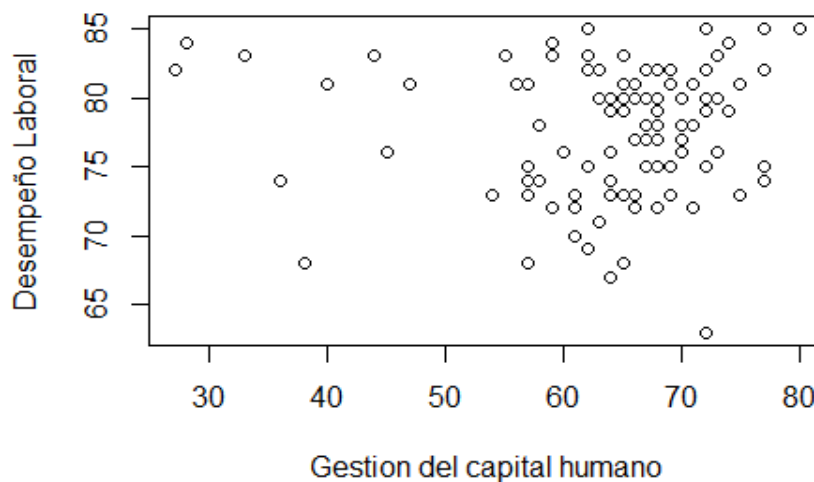
Correlación de variables



Nota: La figura muestra que p-valué es mayor a alfa, por lo tanto, se concluye y se acepta la hipótesis nula que nos dice que no hay relación entre las variables. La correlación es positiva media y equivale a 0.11485 con la correlación de Spearman.

Figura 22

Relación de variables



Nota: En la presente grafica se puede visualizar a simple vista que no existe relación entre la variable Gestión del Capital Humano y el Desempeño Laboral.

Con las pruebas realizadas podemos afirmar que los colaboradores de la Municipalidad de Bagua no se ven afectados en su desempeño laboral a causa de la gestión del capital humano, denotando que ambas variables no guardan relación alguna y que nuestra variable X no tiene impacto en la eficiencia de la variable Y.

3.2. Discusión de resultados

- 1) A partir de los hallazgos encontrados y dar respuesta al objetivo general determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula que establece que no existe relación entre la Gestión del capital Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022. Por lo antes indicado, al no encontrar relación entre las variables de estudio puede denotarse que la gestión del talento humano al ser deficiente impactará negativamente en el desempeño laboral. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Cruz (2019) en donde señala que la variable Gestión del Talento Humano no mantiene una relación significativa con la variable desempeño laboral, por ello se recomienda que la gestión debe modificarse en contribución a la mejora del desempeño para producir cambios internos, así como conocer y prestar mayor valor al capital humano; buscando mejorar sus aptitudes y potenciar sus capacidades para que se entregue lo mejor de sí mismo; teniendo en cuenta que al no capacitar, motivar e incentivar al personal no se debe esperar una incidencia positiva en su desempeño. Ello va acorde a lo hallado en este estudio. En cambio, Palomino (2018) en su estudio señala que, si existe relación sobria de 0,474 entre ambas variables de estudio concluyendo que si la gestión del talento humano es adecuada entonces los trabajadores se sentirán contentos en sus puestos de trabajos porque no se desanudan de su condición de ser humano a la de trabajador, con ello se busca una nueva cultura organizacional que contribuya a lograr un ambiente agradable y completo, que a la vez influya en la auto-superación del bien personal y de la propia empresa. Por lo expuesto anteriormente se considera de gran importancia gestionar el capital humano eficazmente para poder identificar las necesidades y debilidades de los colaboradores, de manera que Recursos Humanos tenga una actuación rápida sobre ello con el objetivo de evitar el continuo deterioro del desempeño.

2) En el objetivo específico analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022, se pudo encontrar que un 54,72% del total de la muestra consideran que la Gestión del Capital Humano se encuentra en un nivel deficiente, el 43,48% establece que la Gestión del capital humano se encuentra en un nivel regular y solo un 1,89% destaca que la Gestión del capital humano es excelente. Frente a estos resultados se puede ver que los colaboradores en su mayoría se encuentran descontentos del cómo se lleva a cabo la gestión del recurso humano, no se estimula correctamente al personal para el rendimiento oportuno. Al analizar la variable se establece que la dimensión Formación y desarrollo es la más resaltante con puntuación excelente de 52,83% y regular de 35,85%. Resulta evidente que, la Municipalidad Provincial de Bagua sí se preocupa por formar e impulsar el desarrollo de su personal, sobre todo con capacitaciones efectivas; sin embargo, es alarmante que de 4 dimensiones solo 1 destaque, es por ello que la entidad debería centrar su fuerza en la mejora de su proceso de reclutamiento y selección, de la evaluación del desempeño y la retribución, porque queda claro que no son procesos eficientes que contribuyan a una buena gestión. Estos resultados guardan estrecha relación con lo señalado por el autor Medina (2021) quien en su investigación obtuvo como resultado que el nivel de gestión del recurso humano es regular; resaltando que, si se aplicara de forma regular la buena gestión del talento humano, resultará en la obtención de altas competencias en los servidores. Concluyendo que, cada dimensión e indicador de la variable no se desarrolla adecuadamente, lo que genera diversas faltas que afectan a los colaboradores, así mismo no se busca descubrir las destrezas que pueden tener para emplearlas en la mejora del buen funcionamiento en la sub gerencia. De acuerdo a lo indicado, se puede ultimar que, si la institución no toma las medidas necesarias y mejorar su gestión sobre estos activos importantes como lo son el recurso humano, esta no podrá alcanzar los objetivos establecidos como organización, a la vez que evidenciará una mala reputación como lugar para trabajar frente a nuevos talentos buscando una oportunidad laboral.

3) En cuanto al objetivo específico de describir el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022, se halló que un 49,06% del total de la muestra consideran que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, asimismo encontramos que el 44,34% establece que el Desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado. Solo un 6,60% detalla que el Desempeño laboral es bajo. Ante tales resultados, es notoria la forma en la que los servidores públicos describen su desempeño, el cual resulta alto y moderado evidenciando que, sin importar que la Gestión del capital humano sea deficiente, ellos mantienen un buen desempeño. Al analizar la variable se establece que la dimensión Gestión es la más resaltante con un nivel alto de 81,13%. Resulta evidente que los colaboradores se encuentran satisfechos en cuanto a la gestión del desempeño, por tal motivo se sienten motivados y son altamente productivos. Además, cabe mencionar que, respecto a las otras dimensiones, ellos responden con un nivel moderado, esto es la cooperación, la competencia y el compromiso; por lo tanto, la Municipalidad Provincial de Bagua debe enfocar todos sus esfuerzos por implementar mecanismos que eleven tales aspectos a fin de obtener un alto desempeño en conjunto. Lo obtenido, se relaciona con lo descrito por Siccha (2018) en donde señala que existen ciertas limitaciones en materia económica, que imposibilita una adecuada administración del capital humano y pese a ello existe satisfacción de los colaboradores en cuanto al cargo que ocupan y las funciones que realizan, evidenciando un alto desempeño. Lo mismo que ocurre en la Municipalidad Provincial de Bagua, en donde pese a la incompleta Gestión del capital humano, existe un alto desempeño; lo cual debería revalorarse por los altos mandos y procurar gestionarlos de manera óptima para evitar que su capital humano se desmotive, renuncie o baje su desempeño y por ende afecte a los objetivos y a la visión de la Municipalidad Provincial de Bagua.

4) En el objetivo específico evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de

Bagua –2022, se pudo encontrar que el valor (p calculado =0.2411) > (p tabular=0.05) a través de la prueba no paramétrica de Spearman, con lo que se evidencia que no existe relación entre ambas variables. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, donde refiere que no existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Atencia y Caro (2018) quienes en su investigación concluyen que hay relación negativa de la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en la entidad y que por lo tanto urge que los altos mandos implementen un modelo donde se gestione el talento basándose en un diseño flexible, que garantice que todos los procesos identificados que presentan errores sean desarrollados adecuadamente y funcionen adecuadamente, con ello se espera que la institución alcance un alto nivel de excelencia que contribuya a lograr mejores resultados en el desempeño laboral. En tal sentido, basado en lo mencionado anteriormente y evaluar el grado existente de relación de las variables se puede decir que la gestión del capital humano no está siendo diseñada a lograr efectos en el desempeño de todos los colaboradores y que ellos no consideran la gestión del capital como un elemento clave para su crecimiento, desarrollo y estabilidad dentro de la institución, sino que todo se debe a su esfuerzo propio, aunque este no esté siendo valorado por Recursos Humanos.

CAPÍTULO

IV

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- 1) En esta tesis se determinó la relación de la Gestión del capital humano y el Desempeño laboral, concluyendo que, en la Municipalidad Provincial de Bagua la gestión del capital humano no guarda relación significativa con el desempeño laboral; puesto que, en la prueba rigurosa de Kolmogorov con corrección de Lilliefors, se halló que ninguna de las variables en estudio se distribuía de una manera normal; se optó por la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, con un nivel de significancia de α igual al 5%, esto es 0.05, en donde se obtuvo un p_valor de 0.2411, dato mayor al nivel de significancia requerido, determinando entonces que no existe correlación aprobatoria entre las variables de estudio.

- 2) Respecto al objetivo específico N° 01, la actual Gestión del Capital Humano, se analizó y se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Bagua la gestión del recurso humano es un factor clave para que la institución logre las metas y objetivos trazados, se encuentra que esta gestión no atiende las necesidades de su personal y se desliga de sus deseos como profesionales, se logra percibir colaboradores descontentos respecto a cómo se lleva la actual gestión, lo que supone que ante nuevas oportunidades laborales o de crecimiento profesional, los colaboradores de la Municipalidad no dudarán en abandonar sus puestos ya que se sienten desvalorizados al no contar con una retribución justa y adecuada, no se les da la oportunidad de seguir una línea de ascenso y que ello esté relacionado a la ausencia de una medición de sus competencias lo que evita conocer su perfil para un nuevo puesto y tomarles en cuenta para nuevas oportunidades de crecimiento profesional .

- 3) En cuanto al objetivo específico N°02, el nivel del Desempeño laboral, se describió y se concluye que, la Municipalidad Provincial de Bagua cuenta

con un desempeño óptimo y que ello se debe a factores importantes como la motivación intrínseca, aquella que nace del interior de cada colaborador y que es muy independiente a los estímulos que pueda tener la entidad sobre ellos, de esta manera es que el capital humano se enfoca a obtener buenos resultados en el desarrollo de sus tareas cotidianas denotando calidad en el trabajo que entregan y mejorando la productividad empresarial, logrando así una buena efectividad.

- 4) En cuanto al objetivo específico N°03, el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral, se evaluó y se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Bagua, el grado de relación existente entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral es de 0,11485, haciendo uso de la prueba no paramétrica de Spearman en el programa estadístico RStudio y en el programa SPSS. Lo cual revela que la gestión del capital humano de la municipalidad no guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores, demostrando que, independientemente de la gestión del recurso humano, el buen desempeño que se encuentra en este estudio se relaciona con factores propios de los colaboradores.

4.2. Recomendaciones

1. Se insta a los altos mandos en la Municipalidad de Bagua a enfatizar la gestión del capital humano, cuidando que guarde relación con el desempeño de sus colaboradores para que éste no dependa solo del esfuerzo continuo de tales agentes, sino que represente un dúo complementado. Partiendo de la planificación de sus procesos básicos para que éstos sean respetados y llevados a cabo de manera ideal, con un proceso transparente desde el reclutamiento de su personal, así como una equitativa formación para que los servidores sigan desarrollándose en la entidad y no tengan temor a la evaluación, sino que ésta represente una oportunidad para perfeccionarse en sus funciones presentes y futuras; sin olvidar el factor esencial una retribución justa para todos.

2. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Bagua se enfoque en mejorar todos los procesos que comprenden la gestión del capital humano e inicie por evaluar a sus colaboradores respecto a su gestión para que puedan conocer todas sus negativas frente a la gestión identificando sus necesidades y así poder establecer acciones de mejora sobre las deficiencias que los colaboradores expresen y que además aproveche la preparación y adquisición de conocimientos, aptitudes y destrezas impartidas a través de la capacitación para implementar convocatorias internas fomentando así el crecimiento de sus colaboradores actuales reduciendo la búsqueda externa de personal y cerrando toda posibilidad a contratos informales basados en la recomendación, de esta manera aprovecha la inversión realizada con el personal y este se encontraría mucho más motivado a lograr un mejor y mayor desempeño en el afán de desarrollarse en un nuevo nivel.

3. Se invita a la municipalidad Provincial de Bagua a implementar un sistema de evaluación de desempeño periódica para conocer a cabalidad las competencias adquiridas en el tiempo desde que el colaborador inicia sus actividades en la institución hasta su estancia ya que así se podrá realizar una

retroalimentación periodo a periodo y se podrá lograr un elevado desempeño en todos los colaboradores de la entidad y se alienta a los colaboradores a continuar expresando su espíritu de servicio a la ciudadanía, demostrando su compromiso con la labor encomendada y desempeñando altamente sus cargos, puesto que, se ha comprobado con la presente investigación, que son personas responsables, alineadas con los valores que profesa la entidad y comprometidas con alcanzar la visión institucional la cual indica que cuenta con un personal capacitado para mostrar un buen desempeño en las tareas encomendadas.

4. Se exhorta a la Municipalidad Provincial de Bagua a que busque elevar el grado de relación de la gestión de su personal con el desempeño que ellos han venido demostrando, para que se eleve su nivel de cooperación, mejoren sus competencias y reafirmen su compromiso con la entidad, de lo contrario existirá rotación de personal meritorio. Tal encomienda será posible de alcanzar, cuando se dejen de lado los favoritismos políticos y se demuestre un apoyo imparcial a todo el personal, sin descuidar al personal antiguo, valioso por su experiencia y fidelización; así como al personal nuevo que se encuentra motivado para demostrar sus conocimientos y habilidades. Es imperioso entonces, revalorar al talento y procurar gestionarlo de la manera más efectiva y eficiente posible para que ello se refleje en una atención adecuada al servicio de la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Ackerman, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Ediciones del Aula Taller. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/76246?page=69>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Universidad de Santiago de Chile. *Boletín Ridipe*, 7 (2), 122 – 149. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Andía, W. y Herrera, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial De Camana – Arequipa 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atencia, K. & Caro, T. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán,] Huánuco, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3717/TAD%2000605%20A86.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, I., Pedraza, A. y Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22), 213-227. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Castro, k, Luna, k. y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista Telos*, 22 (1),184-203. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020), Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia*

latina Revista Científica Multidisciplinar 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano 3era Ed.* México. McGraw-Hill Interamericana.

Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28299/1/37%20GTH.pdf>

Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Buenos. Eudeba. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/195575?page=22>.

Cruz, D. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Talara, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura]. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59373>

Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. Recuperado de: <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>

Cuesta, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. Ed. Félix Valera y Academia, La Habana, Cuba. Recuperado de: <https://silo.tips/download/tecnologia-de-gestion-de-recursos-humanos>

- Feria, H. Blanco, M. & Valledor, R. (2019). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/151739?page=10>
- García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70269?page=95>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (5 ed.)*. México: Mcgraw-HILL / interamericana editores, s.a. de C.V.
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perello Marin & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/57469?page=4>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018), Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- López Cabrales, Á. y Pasamar, S. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Barcelona, Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105592?page=22>.
- Medina, A. (2021). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79850>
- Mejía, M., Ramos, E. y Romero, C. (2018). *Modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias que contribuya al fortalecimiento del desempeño del personal en la fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental (Fundesyram) en el municipio de san salvador departamento de san salvador*. [Tesis de pregrado,

Universidad de El Salvador, San Salvador]. El Salvador. Recuperado de:
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18681/1/TESIS%20FINAL.pdf>

Monroy, M. D. L. Á. & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/172512?page=115>

Montes et al. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Universidad Autónoma de Puebla, México*. Page 1-4. Recuperado de:
<https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn%3Aaaid%3Ascds%3AUS%3A11efd442-b92c-389a-88a2-a1f5cbfd7418>

Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Ciudad de México, Grupo Editorial Patria. Recuperado de
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/111482?page=95>.

Ortiz, F. (2021). *Propuesta de un Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores en La Planta Procesadora De Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas]. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2266/Ortiz%20Delgado%20Flor%20Hermelinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palacios, I. (2021). *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en El Desempeño Laboral del personal administrativo y trabajadores de La Universidad Técnica Estatal De Quevedo*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal De Quevedo]. Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6380/1/T-UTEQ-183.pdf>

Palomino, N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad de la provincia de Oyón, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura], Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29067>

- Pedraza, N., Lavín, J. & Álvarez M. (2021). Relación del capital intelectual y el desempeño en la administración pública: el caso de una auditoría estatal. *Cuadernos de Administración*, 34. Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.rcidap>
- Pérez, L. Pérez, R. & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/138497?page=218>
- Pumaricra, L. y Montenegro, N. (2019). *La Gestión Del Talento Humano y su relación en el Desempeño Laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup, Lima]. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1112/1/MONTENEGRO%20PUMARICRA%20NELY-PUMARICRA%20CARDOZO%20LUZ%20MARIBEL.pdf>
- Salazar, Y. (2020), Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pilco Marca, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica* 6(4), 213-222. Recuperado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/980/831>
- Salusplay. Tema 5. La Muestra y la Población de estudio. *Salusplay*. Recuperado de: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-5-la-muestra-y-la-poblacion-de-estudio/3>
- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú, *Universidad Ricardo Palma*. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santiesteban Naranjo, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/151737?page=68>
- Segura, F. y Correa, C. (2022). *Gestión Del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20%26%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Siccha, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1852/Siccha%20Rojas%20Elvis%20Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suárez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tumbaco, L. (2019) “*Plan estratégico de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la unidad educativa ancón, provincia de santa Elena, año 2018*”. [Tesis de pregrado, Universidad estatal Península de Santa Elena]. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5302/1/UPSE-TAE-2020-0018.pdf>
- Valdiviezo, O. (2021). *Análisis del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Sucre período 2020*. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta]. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1523/1/TTAP54D.pdf>
- Werther, W. y Keith (2008). *Administración de recursos humanos (6ta Ed.)*. México. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022									
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOL OGÍA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIBALES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general		VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORE S	ESCALA DE MEDICIÓN
¿La Gestión del capital Humano se relaciona con el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022?	Determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.	Hipótesis de trabajo(H1): La Gestión del capital Humano se relaciona con el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022.	Tipo de investigación Enfoque: Enfoque cuantitativo Tipo: Explicativa-Correlaciona l	VARIABLE 1: Gestión del Capital Humano	Chiavenato (2009) La gestión del capital humano es un campo sensible para la mente que predomina en una organización, la administración del recurso humano depende siempre de la situación en función de sus distintas dimensiones como son: Reclutamiento y selección, Formación y desarrollo, Evaluación del desempeño y Retribución.	Se obtendrá respuestas de los encuestados a través de un cuestionario el cual estará dirigido a los colaboradores para conocer las especificaciones del perfil del candidato, las técnicas de formación para el puesto, la evaluación de sus competencias y los beneficios sociales a los que accede como colaborador	Reclutamiento y selección	Currículum Vitae	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre
								Filtros	
			Contratación						
			Formación y desarrollo				Programa de capacitación	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	
Presupuesto para capacitación									
Nivel de acceso a la formación									
Evaluación del desempeño	Competencias del cargo	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre							
	Conocimiento técnico								
Retribución	Cumplimiento de metas	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre							
	Salario								
	Incentivos								
							Beneficios laborales	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	
						Gestión	Motivación		

Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Población: 137 servidores públicos		Cuesta (2010) Se refiere al desempeño como una herramienta valiosa que permite determinar los deseos de superación y formación que tiene un individuo. Es una actividad clave de análisis donde la gestión de recursos humanos busca valorar de forma objetiva y sistemática el resultado de cada individuo con el objetivo de lograr el óptimo rendimiento de los empleados dentro de la organización en base a las dimensiones como son: Gestión, Cooperación, Competencia y Compromiso ,las cuales contribuirán positivamente al logro de metas de manera efectiva			Calidad de trabajo	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre
A)¿Cuál es la actual gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?	A) Analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022	Hipótesis nula (H0): La Gestión del capital Humano no se relaciona con el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.	Muestra: 106 servidores públicos	VARIABLE 2: Desempeño Laboral	Estas respuestas serán halladas a través de un cuestionario que busca identificar el comportamiento del colaborador en distintos aspectos de su labor diaria para conocer si realiza sus actividades de manera adecuada en su puesto de trabajo.	Cooperación	Trabajo en equipo	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	
			Rol de contribución						
			Comunicación grupal						
B) ¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?	B) Describir el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022					Competencia	Nivel de dominio	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	
							Perfil descriptivo del evaluado		
							Autoevaluación		
C)¿Cuál es el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022?	C) Evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022		Técnica e instrumento : Encuesta y cuestionario			Compromiso	Participación	(Ordinal) 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	
							Puntualidad		
							Nivel de ausentismo		

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 02: Formato de Cuestionario aplicado



CUESTIONARIO SOBRE “GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022”

DATOS PERSONALES

SEXO: _____ **EDAD:** _____

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las 5 alternativas descritas en cada uno de los ítems. Marque con una (X) si su respuesta es:

1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Preguntas sobre la variable Gestión del Capital Humano	Escala de Likert				
	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que existen adecuados canales para la entrega de CV de personal idóneo a la entidad?					
2. ¿La municipalidad solicita el CV documentado para un adecuado proceso de reclutamiento?					
3. ¿La municipalidad realiza los filtros adecuados para un buen proceso de selección?					
4. ¿El proceso de contratación se realiza dentro de los plazos establecidos?					
5. ¿La municipalidad ejecuta programas de capacitación sistemáticos y organizados?					

6. ¿Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias en el puesto?					
7. ¿El presupuesto destinado al área se utiliza de manera imparcial para las capacitaciones de todo el personal?					
8. ¿El acceso a la formación dentro de la entidad está regulado por la antigüedad del trabajador?					
9. ¿La oportunidad de formación de los trabajadores se da en función a los grados académicos?					
10. ¿Las competencias profesionales son evaluadas?					
11. ¿Considera Ud. que cuenta con el conocimiento técnico para el desempeño de sus funciones en el puesto asignado?					
12. ¿Se implementan programas de incentivos por el cumplimiento de metas?					
13. ¿Cumple con las metas encomendadas en el periodo que se estipula?					
14. ¿Considera que el salario que percibe está acorde con la función de trabajo que realiza?					
15. ¿Existe algún tipo de reconocimiento o recompensa a los colaboradores por su buen desempeño?					
16. ¿El plazo en el que recibe sus beneficios laborales es adecuado?					
Preguntas sobre la variable Desempeño Laboral	Escala de Likert				
	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
17. ¿Tiene una actitud positiva con las actividades que realiza?					
18. ¿Demuestra interés por mejorar sus destrezas y habilidades?					

19. ¿Ejecuta su trabajo de acuerdo a los requerimientos solicitados?					
20. ¿Se preocupa por entregar un trabajo sin errores en las funciones que desempeña?					
21. ¿Logra óptimos niveles de rendimiento en los objetivos establecidos en el puesto?					
22. ¿Propone ideas y técnicas nuevas buscando promover la colaboración en el equipo?					
23. ¿Se interesa en escuchar y abordar problemas para proponer una solución?					
24. ¿Comprende la necesidad de los compañeros y otorga ayuda para resolver los problemas que se presentan?					
25. ¿Muestra una actitud abierta y receptiva a las opiniones de los demás?					
26. ¿Muestra una mejora y un crecimiento constante en el puesto?					
27. ¿Cuenta con experiencia relacionada al puesto de trabajo?					
28. ¿Identifica la forma de superar las debilidades para su mejora en el puesto?					
29. ¿Demuestra una actitud reflexiva sobre su aprendizaje para mejorar continuamente?					
30. ¿Muestra iniciativa para colaborar en ciertas condiciones adversas que se presentan?					
31. ¿Es puntual cumpliendo con sus horarios de trabajo?					
32. ¿Entrega en los plazos establecidos las tareas solicitadas?					
33. ¿Está contento con el trabajo que ejecuta dentro de la empresa?					

ANEXO 03: Validación por Juicio de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Abraham José García Yovera
PROFESIÓN	Lic. Administración
ESPECIALIDAD	Gestión Talento Humano
GRADO ACADÉMICO	Mg. Gestión Talento Humano – Dr. Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 Años
CARGO	Coordinador de Investigación
"GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022"	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	Córdova Vilchez Katherin Fiorella Rea Rosas Cinthia Smith
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.
	ESPECÍFICOS A) Analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 B) Describir el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 C) Evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	El instrumento consta de 33 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del capital humano	
Dimensión 1: Reclutamiento y selección	
Indicador: Curriculum Vitae	
1. ¿Considera Ud. que existen adecuados canales para la entrega de CV de personal idóneo a la entidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>2. ¿La municipalidad solicita el CV documentado para un adecuado proceso de reclutamiento?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Filtros</p>	
<p>3. ¿La municipalidad realiza los filtros adecuados para un buen proceso de selección?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Contratación</p>	
<p>4. ¿El proceso de contratación se realiza dentro de los plazos establecidos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 2: Formación y desarrollo</p>	
<p>Indicador: Programa de capacitación</p>	
<p>5. ¿La municipalidad ejecuta programas de capacitación sistemáticos y organizados?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias en el puesto?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Presupuesto para capacitación</p>	
<p>7. ¿El presupuesto destinado al área se utiliza de manera imparcial para las capacitaciones de todo el personal?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Nivel de acceso a la formación</p>	
<p>8. ¿El acceso a la formación dentro de la entidad está regulado por la antigüedad del trabajador?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La oportunidad de formación de los trabajadores se da en función a los grados académicos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 3: Evaluación del desempeño</p>	
<p>Indicador: Competencias del cargo</p>	
<p>10. ¿Las competencias profesionales de los trabajadores son evaluadas?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Conocimiento técnico</p>	

<p>11. <i>¿Considera Ud. que cuenta con el conocimiento técnico para el desempeño de sus funciones en el puesto asignado?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Cumplimiento de metas</p>	
<p>12. <i>¿Se implementan programas de incentivos para el cumplimiento de metas?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. <i>¿Cumple con las metas encomendadas en el periodo que se estipula?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 4: Retribución</p>	
<p>Indicador: Salario</p>	
<p>14. <i>¿Considera que el salario que percibe está acorde con la función de trabajo que realiza?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Incentivos</p>	
<p>15. <i>¿Existe algún tipo de reconocimiento o recompensa a los colaboradores por su buen desempeño?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: beneficios laborales</p>	
<p>16. <i>¿El plazo en el que recibe sus beneficios laborales es adecuado?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p>	
<p>Dimensión 1: Gestión</p>	
<p>Indicador: Motivación</p>	
<p>17. <i>¿Tiene una actitud positiva con las actividades que realiza?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. <i>¿Demuestra interés por mejorar sus destrezas y habilidades?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Calidad de trabajo</p>	
<p>19. <i>¿Ejecuta su trabajo de acuerdo a los requerimientos solicitados?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>20. <i>¿Se preocupa por entregar un trabajo sin errores en las funciones que desempeña?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Productividad</p>	
<p>21. <i>¿Logra óptimos niveles de rendimiento en los objetivos establecidos en el puesto?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 2: Cooperación</p>	
<p>Indicador: Trabajo en equipo</p>	
<p>22. <i>¿Propone ideas y técnicas nuevas buscando promover la colaboración en el equipo?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. <i>¿Se interesa en escuchar y abordar problemas para proponer una solución?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Rol de contribución</p>	
<p>24. <i>¿Comprende la necesidad de los compañeros y otorga ayuda para resolver los problemas que se presentan?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Comunicación grupal</p>	
<p>25. <i>¿Muestra una actitud abierta y receptiva a las opiniones de los demás?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 3: Competencia</p>	
<p>Indicador: Nivel de dominio</p>	
<p>26. <i>¿Muestra una mejora y un crecimiento constante en el puesto?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Perfil descriptivo</p>	
<p>27. <i>¿Cuenta con experiencia relacionada al puesto de trabajo?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Autoevaluación</p>	
<p>28. <i>¿Identifica la forma de superar las debilidades para su mejora en el puesto?</i></p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

29. <i>¿Demuestra una actitud reflexiva sobre su aprendizaje para mejorar continuamente?</i>	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Dimensión 4: Compromiso	
Indicador: Participación	
30. <i>¿Muestra iniciativa para colaborar en ciertas condiciones adversas que se presentan?</i>	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Indicador: Puntualidad	
31. <i>¿Es puntual cumpliendo con sus horarios de trabajo?</i>	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
32. <i>¿Entrega en los plazos establecidos las tareas solicitadas?</i>	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Indicador: Nivel de ausentismo	
33. <i>¿Está contento con el trabajo que ejecuta dentro de la empresa?</i>	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 33 </u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Karla Ivonne Rojas Jimenez</i>
PROFESIÓN		<i>Administración</i>
ESPECIALIDAD		<i>Administración y Marketing</i>
GRADO ACADÉMICO		<i>Maestra</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		<i>16 años</i>
CARGO		<i>Docente a Tiempo Completo</i>
"GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022"		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS	<i>Córdova Vilchez Katherin Fiorella Rea Rosas Cinthia Smith</i>	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.	
	ESPECIFICOS A) Analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 B) Describir el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 C) Evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>	El instrumento consta de 33 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del capital humano		
Dimensión 1: Reclutamiento y selección		
Indicador: Curriculum Vitae		

1. ¿Considera Ud. que existen adecuados canales para la entrega de CV de personal idóneo a la entidad?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La municipalidad solicita el CV documentado para un adecuado proceso de reclutamiento?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Filtros	
3. ¿La municipalidad realiza los filtros adecuados para un buen proceso de selección?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Contratación	
4. ¿El proceso de contratación se realiza dentro de los plazos establecidos?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 2: Formación y desarrollo	
Indicador: Programa de capacitación	
5. ¿La municipalidad ejecuta programas de capacitación sistemáticos y organizados?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias en el puesto?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Presupuesto para capacitación	
7. ¿El presupuesto destinado al área se utiliza de manera imparcial para las capacitaciones de todo el personal?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Nivel de acceso a la formación	
8. ¿El acceso a la formación dentro de la entidad está regulado por la antigüedad del trabajador?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La oportunidad de formación de los trabajadores se da en función a los grados académicos?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 3: Evaluación del desempeño	
Indicador: Competencias del cargo	

10. ¿Las competencias profesionales de los trabajadores son evaluadas?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Conocimiento técnico	
11. ¿Considera Ud. que cuenta con el conocimiento técnico para el desempeño de sus funciones en el puesto asignado?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Cumplimiento de metas	
12. ¿Se implementan programas de incentivos para el cumplimiento de metas?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Cumple con las metas encomendadas en el periodo que se estipula?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 4: Retribución	
Indicador: Salario	
14. ¿Considera que el salario que percibe está acorde con la función de trabajo que realiza?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Incentivos	
15. ¿Existe algún tipo de reconocimiento o recompensa a los colaboradores por su buen desempeño?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: beneficios laborales	
16. ¿El plazo en el que recibe sus beneficios laborales es adecuado?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	
Dimensión 1: Gestión	
Indicador: Motivación	
17. ¿Tiene una actitud positiva con las actividades que realiza?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Demuestra interés por mejorar sus destrezas y habilidades?	TA() TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Calidad de trabajo	

19. <i>¿Ejecuta su trabajo de acuerdo a los requerimientos solicitados?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. <i>¿Se preocupa por entregar un trabajo sin errores en las funciones que desempeña?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Productividad	
21. <i>¿Logra óptimos niveles de rendimiento en los objetivos establecidos en el puesto?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 2: Cooperación	
Indicador: Trabajo en equipo	
22. <i>¿Propone ideas y técnicas nuevas buscando promover la colaboración en el equipo?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. <i>¿Se interesa en escuchar y abordar problemas para proponer una solución?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Rol de contribución	
24. <i>¿Comprende la necesidad de los compañeros y otorga ayuda para resolver los problemas que se presentan?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Comunicación grupal	
25. <i>¿Muestra una actitud abierta y receptiva a las opiniones de los demás?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 3: Competencia	
Indicador: Nivel de dominio	
26. <i>¿Muestra una mejora y un crecimiento constante en el puesto?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Perfil descriptivo	
27. <i>¿Cuenta con experiencia relacionada al puesto de trabajo?</i>	TA() TD() SUGERENCIAS: _____

Indicador: Autoevaluación	
28. ¿Identifica la forma de superar las debilidades para su mejora en el puesto?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Demuestra una actitud reflexiva sobre su aprendizaje para mejorar continuamente?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 4: Compromiso	
Indicador: Participación	
30. ¿Muestra iniciativa para colaborar en ciertas condiciones adversas que se presentan?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Puntualidad	
31. ¿Es puntual cumpliendo con sus horarios de trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
32. ¿Entrega en los plazos establecidos las tareas solicitadas?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Nivel de ausentismo	
33. ¿Está contento con el trabajo que ejecuta dentro de la empresa?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO
 16630892

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Liset Sugeily Silva Gonzales
PROFESIÓN		Licenciada
ESPECIALIDAD		Administración
GRADO ACADÉMICO		Maestra en Administración & Marketing
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		7 años
CARGO		Docente Tiempo Completo
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS	Córdova Vichez Katharin Fiorella Rea Rosas Cinthia Smith	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación de la gestión del capital humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022.	
	ESPECÍFICOS A) Analizar la actual Gestión del Capital Humano de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 B) Describir el nivel del Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022 C) Evaluar el grado de relación de la gestión del capital humano y el Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>El instrumento consta de 33 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del capital humano		
Dimensión 1: Reclutamiento y selección		
Indicador: Curriculum Vitae		

1. ¿Considera Ud. que existen adecuados canales para la entrega de CV de personal idóneo a la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La municipalidad solicita el CV documentarín para un adecuado proceso de reclutamiento?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Filtros	
3. ¿La municipalidad realiza los filtros adecuados para un buen proceso de selección?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Contratación	
4. ¿El proceso de contratación se realiza dentro de los plazos establecidos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 2: Formación y desarrollo	
Indicador: Programa de capacitación	
5. ¿La municipalidad ejecuta programas de capacitación sistemáticos y organizados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Las capacitaciones contribuyen al desarrollo de las habilidades y competencias en el puesto?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Presupuesto para capacitación	
7. ¿El presupuesto destinado al área se utiliza de manera imparcial para las capacitaciones de todo el personal?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Nivel de acceso a la formación	
8. ¿El acceso a la formación dentro de la entidad está regulado por la antigüedad del trabajador?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La oportunidad de formación de los trabajadores se da en función a los grados académicos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 3: Evaluación del desempeño	
Indicador: Competencias del cargo	

10. ¿Las competencias profesionales de los trabajadores son evaluadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Indicador: Conocimiento técnico	
11. ¿Considera Ud. que cuenta con el conocimiento técnico para el desempeño de sus funciones en el puesto asignado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Indicador: Cumplimiento de metas	
12. ¿Se implementan programas de incentivos para el cumplimiento de metas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
13. ¿Cumple con las metas encomendadas en el período que se estipula?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Dimensión 4: Retribución	
Indicador: Salario	
14. ¿Considera que el salario que percibe está acorde con la función de trabajo que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Indicador: Incentivos	
15. ¿Existe algún tipo de reconocimiento o recompensa a los colaboradores por su buen desempeño?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Indicador: beneficios laborales	
16. ¿El plazo en el que recibe sus beneficios laborales es adecuado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	
Dimensión 1: Gestión	
Indicador: Motivación	
17. ¿Tiene una actitud positiva con las actividades que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
18. ¿Demuestra interés por mejorar sus destrezas y habilidades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()
SUGERENCIAS: _____	
Indicador: Calidad de trabajo	

<p>19. ¿Ejecuta su trabajo de acuerdo a los requerimientos solicitados?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Se preocupa por entregar un trabajo sin errores en las funciones que desempeña?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Productividad</p>	
<p>21. ¿Logra óptimos niveles de rendimiento en los objetivos establecidos en el puesto?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 2: Cooperación</p>	
<p>Indicador: Trabajo en equipo</p>	
<p>22. ¿Propone ideas y técnicas nuevas buscando promover la colaboración en el equipo?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Se interesa en escuchar y abordar problemas para proponer una solución?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Rol de contribución</p>	
<p>24. ¿Comprende la necesidad de los compañeros y otorga ayuda para resolver los problemas que se presentan?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Comunicación grupal</p>	
<p>25. ¿Muestra una actitud abierta y receptiva a las opiniones de los demás?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Dimensión 3: Competencia</p>	
<p>Indicador: Nivel de dominio</p>	
<p>26. ¿Muestra una mejora y un crecimiento constante en el puesto?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador: Perfil descriptivo</p>	
<p>27. ¿Cuenta con experiencia relacionada al puesto de trabajo?</p>	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

Indicador: Autoevaluación	
28. ¿Identifica la forma de superar las debilidades para su mejora en el puesto?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Demuestra una actitud reflexiva sobre su aprendizaje para mejorar continuamente?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión 4: Compromiso	
Indicador: Participación	
30. ¿Muestra iniciativa para colaborar en ciertas condiciones adversas que se presentan?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Puntualidad	
31. ¿Es puntual cumpliendo con sus horarios de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
32. ¿Entrega en los plazos establecidos las tareas solicitadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador: Nivel de ausentismo	
33. ¿Está contento con el trabajo que ejecuta dentro de la empresa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>33</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES <u>sin observaciones</u>	

[Firma]
Mg. Luis Sigurd Silva González
 Lic. en Administración
 Reg. Único de Coleg. N° 27943

JUEZ - EXPERTO

ANEXO 04: Carta de aceptación de investigación

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA 	
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"	
Bagua, 09 de mayo del 2022	
CARTA N° 025-2022-MPB-OGA	
Señores:	
Katherin Fiorella Córdova Vilchez Cinthya Smith Rea Rosas	
ASUNTO	: ACEPTACION PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACION
De mi mayor consideración:	
Es propicia la oportunidad para expresales mi más afectuoso saludo y al mismo tiempo manifestarles la aceptación para el desarrollo de proyecto de investigación de tesis, relacionada a las Actividades De Gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua.	
Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.	
Atentamente,	
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA CPC. Leonor Constanza Olajue Poma OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN SEPT. 1994	
100004 004/001 C.E. AB0000	
¡El Cambio lo hacemos Todos!	
 www.munibagua.gob.pe  Municipalidad Provincial de Bagua  Secretaría General: munibagua.gob.pe AV. HÉROES DEL CENEP 1060 BAGUA - AMAZONAS - PERÚ	

ANEXO 05: Resolución de Aprobación de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALBERCA SANTOS YESICA YARLE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN FAMACORP GROUP SAC - JAÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ATENCIO SUAREZ JHON JHORDY - SUNING GONZALEZ GINO ALFREDO	LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PEGAMENTOS CERÁMICOS SIKÁN PERÚ E.I.R.L. CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BARRENECHEA MANTILLA VICTOR LEAO - DE LOS SANTOS CALLIRGOS DAVID	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ - CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR S.A.C. - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARHUAVILCA RISCO FRANCISCO ALEJANDRO	ESTRATEGIAS DE SOCIAL MEDIA MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DEL HOSPEDAJE 101, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARRASCO PATAZCA VALERIA BELEN	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA IMPULSAR EL POSICIONAMIENTO DE LA COMPETIDORA SAC, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CORDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA - REA ROSAS CINTHIA SMITH	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CORNEJO FERNANDEZ FERNANDO JOSE - MAYTA NOVOA MELANY ALEJANDRA	SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CUEVA AGUILAR LUIS ENRIQUE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CULQUI BARBOZA LARRY BRYAM	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	DEJO MOYANO CAROLYNE SOFIA - ZAPATA MORANTE MARTHA SOFIA	SALARIO EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SOCIEDAD AUTOMOTORES INKA - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DIAZ NAVARRO XULIO ANDRE	LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	FUSTAMANTE HUAMAN KEYLA CARICIA	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GALLARDO SALDAÑA ENRIQUE JAVIER	ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD TRUJILLO -LA LIBERTAD 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GAONA BANDA JOSE CARLOS	GESTIÓN DE ALMACÉN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONSTRU INNOVA S.A.C - BAGUA GRANDE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ANEXO 06: Formato T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 03 de julio de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Las suscritas:

Córdova Vilchez Katherin Fiorella con DNI 72217998 y Rea Rosas Cinthia Smith con DNI 47994240, En nuestra calidad de autoras exclusivas de la investigación titulada: "GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA – 2022", presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CÓRDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA	72217998	
REA ROSAS CINTHIA SMITH	47994240	

ANEXO 07: Fotos que evidencian la aplicación de encuesta

FOTOGRAFIA N° 1



Encuesta en la oficina de Gerencia de servicios Municipales

FOTOGRAFIA N°2



Encuesta en la oficina general de Administración

FOTOGRAFIA N°3



Encuesta en la oficina de Registro civil

ANEXO 08: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL D
ESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPAL
IDAD PROVINCIAL DE BAGUA - 2022**

AUTOR

**Córdova Vílchez Katherin Fiore Rea Rosa
s Cinthia Smith**

RECuento DE PALABRAS

20197 Words

RECuento DE CARACTERES

108642 Characters

RECuento DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 15, 2023 12:10 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 15, 2023 12:12 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Resumen

ANEXO 09: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0443-2022-FACEM-USS, presentado por las Bachilleres Córdova Vilchez Katherin Fiorella y Rea Rosas Cinthia Smith, con su tesis Titulada "Gestión del Capital Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de agosto de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.