



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración**

**Gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad  
Provincial de Cajatambo, año 2023**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autora**

**Carmen Liliana Medina Pulido**

**Asesora**

**Mg. Damaris Faviola Medina Palma**

**Huacho - Perú**

**2025**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración**

## INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Carmen Liliana Medina Pulido	72121740	28/11/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
Mtro. Ider Walter Alor Bellon	15737214	0000-0001-8355-7960
Mtra. Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	15739689	0009-0002-4671-7085

# Carmen Medina Pulido 2024-078161

## GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Facultad de Ciencias Empresariales

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3085249500

Fecha de entrega

19 nov 2024, 9:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2024, 9:59 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS\_-\_CARMEN\_MEDINA\_PULIDO-1.pdf

Tamaño de archivo

1.1 MB

66 Páginas

14,922 Palabras

77,462 Caracteres



Página 1 of 71 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3085249500



Página 2 of 71 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3085249500

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencia excluida

### Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Mi tesis va dirigido al motor y motivo de mi vida mi hijo “*Dayron Minjae*” quien día a día me da las fuerzas para seguir con los planes y objetivos que me propongo pensando en él y a una persona muy especial que siempre estará presente por esas palabras de motivación y aliento para la conclusión de este anhelado proyecto.

*CARMEN LILIANA MEDIAN PULIDO*

### **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento de este proyecto va dirigido en primer lugar a Dios todo poderoso por la bendición de tener Vida y Salud, a mis amados padres **ESILA Y PANTALEÓN** y mis queridos hermanos por su confianza y apoyo incondicional en todo momento.

*CARMEN LILIANA MEDIAN PULIDO*

**ÍNDICE**

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>vii</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del Problema .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas Específico .....	3
1.3. Objetivos de la Investigación .....	3
1.3.1. Objetivo General .....	3
1.3.2. Objetivos Específicos .....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	4
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	5
2.1.1. Investigaciones internacionales .....	5
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	6
2.2. Bases teóricas .....	7
2.3. Definición de términos básicos .....	15
2.4. Hipótesis de investigación.....	16
2.4.1. Hipótesis general .....	16
2.4.2. Hipótesis específicas .....	17

2.5. Operacionalización de las variables .....	18
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>20</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
3.1. Diseño metodológico.....	20
3.2. Población y muestra .....	20
3.2.1. Población .....	20
3.2.2. Muestra.....	21
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	21
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	21
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>22</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
4.1. Análisis de resultados .....	22
4.2. Contratación de hipótesis.....	32
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>37</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>37</b>
5.1. Discusión de resultados .....	37
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>41</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>
6.1. Conclusiones .....	41
6.2. Recomendaciones .....	42
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>44</b>
7.1. Fuentes bibliográficas.....	44
7.2. Fuentes electrónicas .....	44
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Conocer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 38 trabajadores. **Resultados:** el 47.4% de los encuestados considera que la gestión es alta, mientras que el 39.5% la califican como regular y un 13.1% la percibe como baja; por otro lado, el 44.7% considera que el desempeño laboral es alto, mientras que un 42.1% lo califica como regular y un 13.2% lo percibe como bajo. **Conclusión:** La investigación confirmó la hipótesis general, encontrando una correlación positiva alta ( $Rho = 0.759$ ;  $p < 0.05$ ) entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo.

*Palabras clave: gestión estratégica de recursos humanos, desempeño laboral, trabajadores*

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between strategic human resource management and job performance in the Provincial Municipality of Cajatambo, year 2023. **Methods:** This is a basic research, correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population was 39 workers. **Results:** 47.4% of the respondents considered management to be high, while 39.5% rated it as regular and 13.2% perceived it as low; on the other hand, 44.7% considered job performance to be high, while 42.1% rated it as regular and 13.2% perceived it as low. **Conclusion:** The research confirmed the general hypothesis, finding a high positive correlation ( $Rho = 0.759$ ;  $p < 0.05$ ) between strategic human resource management and job performance in the Provincial Municipality of Cajatambo.

*Keywords: strategic human resources management, job performance, workers.*

## INTRODUCCIÓN

Pese a que se han enfocado en las metas requeridas y obtener beneficios generales, el proceso necesita del empleo de instrumentos y modelos acoplados a las diversas realidades. Asimismo, de utilizar dichos instrumentos, las organizaciones invierten en sus trabajadores por medio de continuas capacitaciones. La relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral podría ser directamente proporcional, ya que depende de los retos, la satisfacción y una buena actitud hacia el trabajo, las cuales son fortaleza de la motivación proporcionando así se realiza un buen desempeño de funciones. Es por tal razón que, la gestión estratégica de los recursos humanos debería generar un buen nivel de productividad ya que toda la organización está comprometida e involucrada (Yupanqui, 2022).

Por esta razón, la investigación actual se propuso conocer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.

Este estudio en su primer capítulo describe las características del problema, sistematiza el problema y propone los objetivos de investigación. El siguiente capítulo se desarrolla la fundamentación científica que permite entender las variables de estudio, denotando además antecedentes. El capítulo tercero plasma el tipo de estudio y procedimientos que han permitido abordar el objeto de estudio y lograr los objetivos. El capítulo cuarto presenta los resultados encontrados respecto a las variables y sus indicadores. El último capítulo contiene la discusión de los resultados al compararlo con otros fundamentos científicos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión estratégica de recursos humanos tiene por finalidad reforzar el potencial de los trabajadores optimizando su desempeño para cubrir la demanda de la ciudadanía. Aunque, una inadecuada gestión tiene efectos negativos en el desempeño. Por ello, a nivel internacional, se han elaborado una serie de investigaciones como el artículo hecho por Jiménez (2023) quien detalla que las principales problemáticas en gobiernos locales se generan por la falta de interés de reforzar el conocimiento al personal lo que reduce la calidad de los servicios que ofrecen a la sociedad. En cuanto al desempeño laboral, las organizaciones en el Ecuador tienen problemas ocasionados por la carencia incentivo hacia su personal, la carencia de interés, falta de precaución (Sumba, Moreno y Villafuerte, 2022).

En la realidad peruana también se han elaborado estudios sobre la gestión estratégica de recursos humanos y sus problemáticas en las organizaciones. En relación a la gestión de recursos humanos hoy en día se muestra un entorno totalmente rígido en el Estado, donde se reconoce muchas fallas y como consecuencia se genera ineficiencia en la gestión pública (Castro y Delgado, 2020). Respecto al desempeño laboral, la investigación realizada por Quintana y Tarqui (2020) resalta algunos elementos que motivan un bajo desempeño, tales son la sobrecarga laboral, insatisfacción por el sueldo, la localización en el trabajo no coincide con la especialidad y la baja disponibilidad de equipos afectando directamente en los resultados de una organización.

A nivel global, hoy en día, los trabajadores son considerados como un elemento crucial para el éxito de las organizaciones del Estado. Para lograr buenos resultados, las organizaciones tienen por fin reclutar personas idóneas para cada puesto. Por tal

motivo, el área de recursos humanos realiza procesos de selección de modo meticulosa y exacta, a fin de optimizar el desempeño dentro de las organizaciones. Pese a que se han enfocado en las metas requeridas y obtener beneficios generales, el proceso necesita del empleo de instrumentos y modelos acoplados a las diversas realidades. Asimismo, de utilizar dichos instrumentos, las organizaciones invierten en sus trabajadores por medio de continuas capacitaciones. La relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral podría ser directamente proporcional, ya que depende de los retos, la satisfacción y una buena actitud hacia el trabajo, las cuales son fortaleza de la motivación proporcionando así se realiza un buen desempeño de funciones. Es por tal razón que, la gestión estratégica de los recursos humanos debería generar un buen nivel de productividad ya que toda la organización está comprometida e involucrada (Yupanqui, 2022). Teniendo en cuenta lo mencionado, la investigación tiene como objeto el conocer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.

Los problemas más importantes que se observan en la Municipalidad Provincial de Cajatambo referente al desempeño laboral se generan producto de los programas de capacitación inadecuados lo que afecta la puesta en marcha de objetivos; la carencia de incentivo ya que el personal no se siente valorado como tampoco se evidencia el reconocimiento de su labor; la falta de recursos necesarios impide que se completen las tareas de manera efectiva; la falta de comunicación entre empleados y superiores ha generado malentendidos; algunos trabajadores tienen problemas para adaptarse a nuevas tecnologías y debido a ello no cumplen sus tareas a tiempo.

Además, se ha observado deficiencias en la gestión estratégica de recursos humanos tales como la falta de alienación con los objetivos de la organización, lo que está conduciendo a una falta de carencia y efectividad; la falta de planificación para anticipar las necesidades futuras de personal ha resultado en una escasez de trabajadores afectando costos; la falta de incentivos adecuados y oportunidades de crecimiento ha ocasionado una alta rotación; los trabajadores sienten que la municipalidad no le brinda un crecimiento personal y profesional; no se tiene una difusión clara sobre las normativa de la municipalidad por lo que gran parte del personal desconoce de dicha información.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona la gestión estratégica de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023?

### **1.2.2. Problemas Específico**

- a. ¿Cómo se relaciona la planificación del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona la capacitación del desarrollo profesional con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023?
- d. ¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Conocer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo – 2023.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Conocer la relación entre la planificación del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.
- b. Conocer la relación entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.

- c. Conocer la relación entre la capacitación del desarrollo profesional con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.
- d. Conocer la relación entre la evaluación del desempeño con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, año 2023.

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

##### *Justificación teórica*

El estudio, en el aspecto teórico, tomará conocimiento entorno a modelos y nuevos paradigmas que integre la gestión estratégica de recursos humanos a fin de generar un entorno propicio para el desempeño laboral del personal del Estado.

##### *Justificación práctica*

En términos de justificación práctica, se presentaron evidencias empíricas acerca de las variables de estudio dentro del contexto de un gobierno local. Dichas evidencias brindan una perspectiva sobre los aspectos que requieren mejorar, a fin de mejorar el rendimiento y de esta forma contar con una buena atención a la ciudadanía de la provincia de Cajatambo.

#### **1.5. Delimitación del estudio**

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Cajatambo, provincia de Cajatambo, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: año 2023.
- Delimitación social: personal de la Municipalidad Provincial de Cajatambo.
- Delimitación semántica: Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral.

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

Es ejecutable de este estudio se aseguró gracias a la disposición de medios económicos, humanos y materiales, los cuales garantizaron la viabilidad del estudio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Guale (2022), “El estrés y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, año 2021”, Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador. Su objetivo fue el analizar el estrés y el desempeño laboral. Es de un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo. La población fue 489 colaboradores, así mismo la muestra fue 216 servidores públicos. La investigación utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados sostienen que respecto al desempeño laboral un 41.67% del personal no está de acuerdo con los incentivos de hoy en día sustentados en reconcomiendo para los trabajadores del Estado. Las conclusiones indican que el estrés es una amenaza para las organizaciones, el cual afecta a los trabajadores en diversos aspectos. Ya que el modelo psicológico de cada persona cambia, las respuestas al estrés asimismo son diversas para cada individuo.

Quiroz (2022), “Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016 - 2021”, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. Su objetivo fue determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque mixto. La población fue 200 trabajadores. La investigación utilizó la observación, encuesta y entrevista, y el cuestionario. Los resultados señalan que, se ha reconocido que la carencia de incentivo en el trabajo es un aporte negativo en el clima laboral. Se sugiere poner en marcha una serie de tácticas de incentivo por medio de programas de capacitación en

diferentes áreas del sistema autónomo descentralizado, a fin de incentivar el desarrollo del personal y optimizar la puesta en marcha de sus actividades. Se concluye que al poner en marcha una adecuada gestión del recurso humano, será posible reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, haciendo posible el establecimiento de metas claras y la sistematización de las funciones y responsabilidades. Asimismo, es importante realizar talleres de incentivo continuo para el personal GAD municipal, a fin de contar con un buen nivel de rendimiento en el trabajo.

Arévalo y Santacruz (2020), “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020”, Universidad Técnica de Cotopaxi. La Maná. Ecuador. Su propósito fue establecer cómo los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral de los trabajadores. Es una investigación exploratoria, descriptiva y bibliográfica. La población la conformaron 249 empleados y la muestra 154. Se utilizó la encuesta, entrevista, observación y el cuestionario. Los resultados señalan que, los factores motivacionales que impulsan en el entorno laboral, como el cumplimiento puntual de salarios, los beneficios legales y la disposición de la máxima autoridad para el diálogo, tienen un efecto significativo en el rendimiento del personal. La mayoría del personal lleva a cabo sus tareas por necesidad más que por un sentido de compromiso hacia la organización. Concluyendo que los principales factores motivacionales son el clima laboral, los incentivos laborales y el reconocimiento por un desempeño destacado; estos factores explican en gran medida los resultados iniciales de un bajo compromiso hacia la entidad.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Gago y Pérez (2022), “Gestión estratégica de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2020”, Universidad Peruana Los Andes. Lima. Perú. Su objetivo fue establecer la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral. Es de tipo cuantitativa y correlacional. La población fue 233 colaboradores. Utilizó la encuesta. Entre los más importantes hallazgos, se observó que la gestión estratégica de recursos humanos es calificada como regular por el 64%

del personal, y la variable de rendimiento en el trabajo es calificado como regular con un 68.8%. Se concluye que existe una relación muy alta entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en un 0.933.

Gomez (2021), “Gestión estratégica de recursos humanos y motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja - 2020”, Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima. Perú. Su objetivo fue establecer qué nivel de relación existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y la motivación de los trabajadores. Es de tipo cuantitativo y correlacional. La población fue 189 colaboradores, muestra de 112 colaboradores. Utilizó la encuesta. Los resultados acerca de la gestión de recursos humanos indican que la mayor prevalencia se halla en un inadecuado nivel en un 15.18%. Concluyéndose la existencia de una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.955.

Ramírez (2020), “Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Río Negro - 2019”, Universidad Peruana de Ciencias e informática. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano. Es de tipo descriptivo correlacional. La población fue 51 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los resultados sobre gestión de recursos humanos muestran que el 60.78% se hallan en un nivel regular, seguido por un 21.57% en un nivel adecuado y un 17.65% en un nivel inadecuado. Concluyéndose la relación significativa existente entre las variables en estudio con una correlación no paramétrica de Spearman ( $p=0.907$ ) que muestra una dirección positiva y una fuerte magnitud.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Gestión estratégica de recursos humanos**

Mérida (2023) señala que “la gestión del recurso humano comprende una serie de acciones vinculadas con el talento humano dentro de las organizaciones. Dicho proceso comprende varias acciones que cuidan a los individuos como factor crucial para lograr eficiencia” (p. 23).

Gaspar (2021) alude que “la gestión del recurso humano se define como el factor funcional organizativo, cuyo rol es el manejo adecuado del personal y sus habilidades lograr la puesta en marcha de sus actividades” (p.327).

Colcha et al. (2021) destacan que “la gestión del recurso humano es un factor clave para el buen rendimiento de las organizaciones. Hoy en día, el personal es considerado muy importante por su impacto en la eficiencia operativa de las organizaciones” (p. 29).

Barrios, Olivero y Figueroa (2020) indican que “la gestión del recurso humano son las acciones donde se obtiene personal de gran valor. Lo que comprende el manejo, reclutamiento, selección, evaluación, monitoreo y capacitación del personal” (p.327).

### ***2.2.1.1. Dimensiones***

Fajardo, Fajardo y Pinto (2020) señalan que la gestión estratégica del talento humano es una actividad completa y esencial para concebir ventajas competitivas, y sacar provecho de las capacidades, habilidades y competencias del personal, respecto a la misión y las metas establecidas por la organización. Por ende, sus dimensiones son:

#### **a. Planificación del talento humano**

Es un instrumento con el que se puede establecer sistemáticamente la demanda y provisión del personal.

#### **b. Reclutamiento y selección de personal**

Es un proceso que garantiza una adecuada selección del personal para desempeñar funciones particulares en una organización y ocupar un puesto laboral, asegurando de esta manera la competitividad deseada.

#### **c. Formación y capacitación del desarrollo profesional**

Es una actividad que permite planificar, mejorar y ejecutar efectivamente las acciones vinculadas al personal.

#### **d. Evaluación del desempeño**

Es una herramienta que facilita verificar un nivel de cumplimiento del personal de la organización y/o institución respecto a las metas trazadas.

### ***2.2.1.2. La principal meta en la gestión del recurso humano***

Bravo y Delgado (2022) manifiestan que hoy en día la selección del personal no se limita a hallar al postulante correcto para cubrir la vacante, sino que comprende reconocer a personas con ganas de desarrollarse y demostrar al máximo sus habilidades y comprometiéndose así con la organización.

En tal contexto, es esencial utilizar una cantidad de técnicas para tomar decisiones adecuada sobre el postulante ideal para el puesto disponible.

### ***2.2.1.3. La gestión del recurso humano en organizaciones públicas***

Mendoza, Plua y Chiquito (2023) mencionan que la gestión de recursos humanos ha sido influenciada de muchas fuentes, aunque por contexto actuales de conocimiento y tecnología, lo que ha predominado a lo largo del tiempo son las enfocadas al procesamiento humano de información. Dichas fuentes brindan a la gestión del talento humano buena información, facilitando una actuación ideal. A fin de optimizar la calidad del servicio y los resultados, es importante contar con personal incentivado y un plan de seguimiento y control que mejore las actividades. Asimismo, se resalta que el rendimiento en el trabajo es una variable “multicasual que comprende aspecto externos e internos” lo cuales deben ser reconocidos y manejados a fin de lograr el éxito de la gestión.

En entornos del Estado, específicamente de sus organizaciones, las acciones se dirigen a lograr objetivos por medio del cumplimiento y empleo efectivo del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. Dicho concepto se complementa con la Ley General del Sistema Nacional de Control, que describe la gestión pública como un grupo de acciones dirigidas para lograr lo propuesto de las organizaciones, en consonancia con las políticas gubernamentales del poder ejecutivo. Una buena gestión en las organizaciones públicas facilita una adecuada atención de la ciudadanía.

### ***2.2.1.4. Los procesos de selección y la gestión de recursos humanos***

Bolaños (2020) alude que, la gestión del talento humano y los procesos de selección, los individuos se convierten en el elemento más importante para las organizaciones, siendo un diferenciador ante otras organizaciones. El éxito organizacional se relaciona de manera directa con la calidad de su personal, quienes aportan con la eficiencia, calidad y

competitividad. Cuando no se cuenta con personal, las organizaciones no pueden funcionar de manera eficaz. La competitividad de una organización está sujeta a las competencias de su personal.

Por ende, el éxito de determinará en relación al personal con el que se cuente, su capacidad en la adaptación de cambios y sus niveles de motivación. La puesta en marcha o ajuste del proceso de selección deben alinearse con la estrategia organizaciones para lograr buenos niveles de competitividad, efectividad y satisfacción. Aunque, se brinda un enfoque distinto sobre el proceso de selección, recomendando que algunos problemas aparecen a causa de faltas éticas en su ejecución. Por lo general, la perspectiva se enfoca en hallar falencias, mentiras o debilidades del postulante, estableciendo un vínculo basado en la falta de confianza y la fiscalización de falencias.

Aun cuando las fallas en el proceso de selección resulten en efectivos negativos para la organización, dicho proceso no debe suprimirse o limitarse, sino reforzarse y mejorarse para llevar a cabo las actividades efectivamente. Las organizaciones avanzan a partir del talento que las integra, mejor dicho, el personal que ha demostrado ser competentes por medio de un proceso de selección. El proceso de selección de personal debe contar una evaluación completa, teniendo en cuenta que es un sistema integrado por principios, individuos, instrumentos y fases, a fin de brindar a la organización la fuerza laboral apropiada para cumplir con su misión.

En síntesis, aun cuando el éxito de una organización se relaciona de manera íntegra con la selección de personal competente, es importante considerar el crecimiento continuo de las organizaciones y las implicaciones del proceso de selección. Que cumplimiento con la cantidad que se requiere en el momento también debe contar con los perfiles necesarios para asegurar el proceso de selección. La continua actualización y adecuación de tácticas y métodos, basadas en estudio y propuestas de mejora, facilitarán el fortalecimiento y mejora del proceso.

#### ***2.2.1.5. Relación desempeño laboral y talento humano***

Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) mencionan que la gestión del talento humano es importante para optimización del desempeño laboral del personal en las organizaciones. A fin de alcanzar una competitividad adecuada en un medio globalizado, es importante que esta área desarrolle tácticas, herramientas y factores adecuados. Lo que comprende la

formulación de políticas, programas y procedimientos que establezcan una buena estructura organizativa adecuada, además de mecanismos para integrar al personal cuantitativamente y cualitativamente, contribuyendo de esta manera a los logros organizacionales.

La gestión del talento humano utiliza técnicas de planificación, organización, dirección y monitoreo del personal. Su éxito está sujeto al clima laboral, de la estructura organizativa, de las tecnologías utilizadas, de las consolidaciones del talento humano por medio de la filosofía organizacional y la puesta en marcha de las políticas.

Por ende, al área de talento humano debe asegurar que, durante el proceso de incorporación, se contrate al personal idóneo y capaz de contribuir en la puesta en marcha de la táctica de la organización. Contar con un equipo de buen rendimiento es la meta de cualquier organización, para lograr los blancos trazados, donde cada trabajador desempeñar un rol en el logro dichos blancos.

### **2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Pineda et al. (2023) mencionan que “el desempeño laboral es una serie de actividades y conductas observables en un individuo que rinde en un cargo. Esto se relaciona directamente con el contenido de su trabajo, sus responsabilidades y las acciones que realizará en su puesto” (p. 10).

Palmar y Valero (2022) se refieren al desempeño laboral “al rendimiento de cada individuo que trabaja en la organización, y debe estar en sintonía con las expectativas y requisitos de la organización” (p. 166).

Checa, Cabrera y Chávarry (2020) conceptualizan como “conductas o actividades observables en el personal y que cuyo impacto es crucial para la realización de los blancos” (p. 71).

Según Cruzado y Alomia (2020) el desempeño laboral “son una serie de acciones que se van realizando, conducta y frutos donde participa el personal o aquellos vinculados y contribuyan a la materialización de los blancos” (p. 63).

### **2.2.2.1. Dimensiones**

Según la investigación realizada por Santillán y Saavedra (2022) las dimensiones del desempeño son las siguientes:

- a. Rendimiento en la tarea: Refiere al rendimiento del trabajador en su horario, cuando lo realice con efectividad. Lo que comprende ejecutar las actividades sin limitaciones significativas, más allá de las restricciones establecidas por la organización, como el tiempo, recursos, materiales y personal.
- b. Comportamientos contraproducentes: Son problemas que surgen en el entorno laboral, reflejados por medio de quejas o aspectos negativos hacia individuos ajenos a la organización.
- c. Rendimiento en el contexto: Se trata en planear el trabajo en el tiempo establecido, hallar soluciones creativas a las dificultades y confrontar situaciones de retos, dedicando su esfuerzo y tiempo necesario.

### **2.2.2.2. Evaluación desempeño laboral y su relevancia**

Ponce y Gómez (2021) indican que la evaluación en el rendimiento laboral es importante para el éxito organizacional, siendo un elemento muy importante para la puesta en marcha de las tácticas organizacionales. Dicha evaluación debe realizarse adecuadamente, pues de esta depende el reconocimiento de las carencias en relación a la capacitación, el reconocimiento de habilidades, la asignación correcta de roles de acuerdo a las capacidades y el feedback acerca de la efectividad de las tácticas empleadas para su ajuste o mejora.

Evaluar el desempeño del personal es un proceso integrado que, aunque restante, es importante para el buen funcionamiento de la organización. Y que requiere tiempo y dedicación, el cual merece toda la seriedad.

En la etapa de planeación, se define a aquellos que se evaluarán, los criterios de valoración a emplear o métodos de evaluación. En la fase de diseño, se elabora el sistema de evaluación que permitirá recolectar información requerida para conocer el rendimiento del personal. Dicha fase es importante para desarrollar los métodos a desempeñar. Durante su puesta en marcha, se pone en marcha un sistema diseñado, reconociendo los aspectos más

importantes para su puesta en marcha e informando al personal el procedimiento para asegurar su participación.

La fase del feedback del personal comprende una entrevista para brindar información acerca de los frutos obtenidos e incentivar comunicación. Para finalizar, en la fase de feedback del sistema de evaluación, la organización revisa si se efectuaron las metas del proceso, cuando la planeación es la apropiada y cuando el procedimiento se realizó conforme a lo planeado. Es importante evaluar que dichas acciones mejoren efectivamente el desempeño del personal. Dicho análisis asegura la perfección de la técnica y asegurar que la organización se beneficie a plenitud de su puesta en marcha.

En síntesis, la continua valoración del rendimiento del personal resulta muy efectiva, ya que facilita el reconocimiento de áreas de mejora y la puesta en marcha de planes correctivos, incentivando de esta manera el crecimiento y desarrollo adecuado de la organización.

### ***2.2.2.3. La motivación y el desempeño laboral***

Según Guzmán et al. (2020) mejorar el rendimiento en el trabajo en las organizaciones es importante para alcanzar el éxito. El rendimiento en el trabajo consiste en el aporte esperado por la persona hacia la organización dentro de un periodo específico. Las acciones del personal en diferentes etapas pueden incidir la efectividad de la organización, y su desarrollo puede ser impulsado por diversos elementos individuales o contextuales, a fin de optimizar el liderazgo y las habilidades.

La motivación refiere a un proceso que muestra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo para lograr lo trazado. Dicho proceso, aparentemente bajo en control personal, necesita perspectivas que consideren tanto factores individuales como ambientales.

Una doctrina importante en dicho contexto es la doctrina de Frederick Herzberg, que clasifica los factores motivacionales en las dos categorías: extrínsecos e intrínsecos. El primero conocido también como factor de higiene, tienen un carácter preventivo y defensivo; si son apropiados; previenen la falta de satisfacción, aunque no necesariamente incrementan la satisfacción de manera significativa o duradera. Aunque, su deficiencia incide en una falta de satisfacción. Dichos factores se relacionan con el ambiente laboral y comprenden elementos como las condiciones laborales, las políticas administrativas, la remuneración, los

vínculos con supervisores y compañeros, la supervisión, la vida personal, el prestigio y la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, los factores motivacionales se relacionan de manera directa con la satisfacción personal del empleado, poniendo en primer lugar la sensación de logro ante los retos asumidos, incluso por encima de la compensación económica. Entre dichos factores se hallan el reconocimiento profesional, el contenido en el trabajo, el deber, al desarrollo profesional, los ascensos y las metas individuales. Un mayor nivel de motivación generalmente conduce a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El vínculo entre la motivación y la satisfacción es positivo, aun cuando de intensidad moderada.

Para finalizar, el vínculo entre factores motivacionales y el desempeño laboral es positiva, la cual se ve influenciada por metas, la satisfacción de carencias y una buena actitud. Dichos elementos actúan como impulsores de la motivación, creando la disposición necesaria a fin de incrementar el rendimiento de las responsabilidades.

#### ***2.2.2.4. La gestión del desempeño***

Véliz (2022) describe la administración del desempeño laboral como el proceso por medio el cual la organización asegura que el personal labore en torno a las metas organizacionales. Dicho proceso comprende prácticas que establecen y evalúan la labor, incentivan el desarrollo de capacidades y manejan los incentivos dentro de la organización. Aun cuando son muchas las investigaciones acerca de los indicadores de eficiencia y financiera han demostrado que las organizaciones que ponen en marcha la gestión del rendimiento del personal logran grandes resultados que aquellas que no lo realicen, es importante que los líderes reconozcan los costes significativos de una inadecuada gestión del rendimiento. Dichos costes incluyen pérdida de oportunidades, una perspectiva inapropiada de las acciones, y una reducción en el incentivo y la moral del personal.

Recientemente, se ha descubierto que el manejo del rendimiento en el trabajo es un proceso dinámico que busca mejorar la organización en su totalidad. Dicho proceso comprende la evolución por medio de diferentes etapas, y en el pasado, se basa en herramientas no oficiales para monitorear el rendimiento, seguidos de sesiones de formación, evaluaciones periódicas y otros procesos similares, sin permitir que el personal tuviera el rol activo en su propio desarrollo profesional.

### ***2.2.2.5. La influencia del salario en el desempeño laboral***

Tuesta et al. (2021) mencionan que la relación entre el salario y el desempeño en el trabajo tiene dos componentes fundamentales: el primero se refiere directamente al tipo de puesto y su entendimiento con las remuneraciones con demás ocupaciones; mientras que el segundo está relacionado con el individuo que ocupa el cargo. Los dos aspectos están vinculados a su nivel educativo y su valía en términos de vivencias en el entorno profesional y académico, entre otros aspectos. En dicho contexto, nos encontramos en una economía global, donde la mano de obra altamente educada se considera crucial para impulsar la inventiva y el paso al saber científico.

La asignación de los salarios entre el personal y la influencia que tiene en el desempeño de un campo de estudio activo y amplio. Las grandes distinciones remunerativas en una organización generan impacto significativo en su funcionamiento. Por lo tanto, varios estudios sostienen que la política remunerativa debe ser transparente y debatida con los empleados de la organización. En este sentido, se han examinado cómo la antigüedad de un empleado se vincula con el rendimiento en el trabajo. Las fluctuaciones en la fuerza laboral pueden interferir con los objetivos de las empresas, lo que subraya la importancia de promover la retención de empleados y reducir las renunciaciones voluntarias.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### *Gestión estratégica de recursos humanos*

Gaspar (2021) alude que “la gestión del recurso humano se define como el factor funcional organizativo, cuyo rol es el manejo adecuado del personal y sus habilidades lograr la puesta en marcha de sus actividades” (p.327).

### *Desempeño laboral*

Cruzado y Alomia (2020) el desempeño laboral “son una serie de acciones que se van realizando, conducta y frutos donde participa el personal o aquellos vinculados y contribuyan a la materialización de los blancos” (p. 63).

### *Planificación del talento humano*

Es un instrumento con el que se puede establecer sistemáticamente la demanda y provincia del personal (Fajardo, Fajardo y Pinto, 2020).

*Reclutamiento y selección de personal*

Es un proceso que garantiza una adecuada selección del personal para desempeñar funciones particulares en una organización y ocupar un puesto laboral, asegurando de esta manera la competitividad deseada (Fajardo, Fajardo y Pinto, 2020).

*Formación y capacitación del desarrollo profesional*

Es una actividad que permite planificar, mejorar y ejecutar efectivamente las acciones vinculadas al personal (Fajardo, Fajardo y Pinto, 2020).

*Evaluación del desempeño*

Es una herramienta que facilita verificar un nivel de cumplimiento del personal de la organización y/o institución respecto a las metas trazadas (Fajardo, Fajardo y Pinto, 2020).

*Rendimiento en la tarea*

Refiere al rendimiento del trabajador en su horario, cuando lo realice con efectividad (Santillán y Saavedra, 2022).

*Comportamientos contraproducentes*

Son problemas que surgen en el entorno laboral, reflejados por medio de quejas o aspectos negativos hacia individuos ajenos a la organización (Santillán y Saavedra, 2022).

*Rendimiento en el contexto*

Se trata en planear el trabajo en el tiempo establecido, hallar soluciones creativas a las dificultades y confrontar situaciones de retos, dedicando su esfuerzo y tiempo necesario (Santillán y Saavedra, 2022).

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La gestión estratégica de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2023.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. La planificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo – 2023.
- b. La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo – 2023.
- c. La capacitación del desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo – 2023.
- d. La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo – 2023.

## 2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Instrumento
<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	Planificación del talento humano	- Planificación Anual del talento humano.	01	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Cuestionario
		- Creación de puestos.	02		
		- Renovación de puestos de trabajo.	03		
	Selección de personal	- Concurso de mérito y oposición.	04		
		- Inducción al personal.	05		
		- Pasantías y prácticas profesionales.	06		
	Capacitación del desarrollo profesional	- Planificación de formación y capacitación.	07		
		- Ejecución del plan de formación y capacitación.	08		
		- Evaluación de los procesos formativos y de capacitación.	09		
	Evaluación del desempeño	- Planificación de la Evaluación.	10		
		- Evaluación del Desempeño.	11		
		- Efectos de la evaluación.	12		

Fuente: Fajardo, Fajardo y Pinto (2020).

<b>Variable 2</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>	<b>Instrumento</b>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Rendimiento en la tarea	- Dedicación y esfuerzo en las tareas.	13	Siempre <b>(5)</b> Casi siempre <b>(4)</b> A veces <b>(3)</b> Casi nunca <b>(2)</b> Nunca <b>(1)</b>	Cuestionario
		- Soluciones creativas.	14		
		- Iniciativa.	15		
		- Conocimientos actualizados.	16		
		- Búsqueda de desafíos.	17		
	Comportamientos contraproducentes	- Quejas de asuntos sin importancia.	18		
		- Comentarios negativos.	19		
		- Concentración en los aspectos negativos.	20		
	Rendimiento en el contexto	- Planificación de las tareas.	21		
- Habilidades actualizadas.		22			
- Participación activa en reuniones.		23			

Fuente: Santillán y Saavedra (2022).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

Fue de tipo básica, considerando que la investigación estuvo orientada a pues se logró dar con conseguir conocimientos de manera sistemática, bajo la finalidad de proporcionar mayor conocimiento e información de la realidad (Alvarez, 2020).

El nivel fue correlacional, puesto que, en esta investigación se asoció variables, midiendo su relación (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental, ya que las variables fueron analizadas sin manipulación deliberada, es decir, no se hizo variar de alguna manera intencional las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Además, la investigación fue de corte transeccional, puesto que se escogieron los datos de ambas variables en un momento único y lugar específico (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación fue de enfoque cuantitativo pues que, se utilizaron métodos y técnicas cuantitativas para conocer la relación que existe entre las variables en estudio mediante medición de las unidades de análisis, el muestreo y el tratamiento estadístico (Ñaupas et al., 2018).

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

La población estuvo representada por 39 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajatambo.

### **3.2.2. Muestra**

No se calculó.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

La técnica propuesta fue la encuesta. El instrumento propuesto fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajatambo.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. El software empleado fue el SPSS V.27.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

##### A. Análisis descriptivo de la gestión estratégica de recursos humanos

Tabla 1

*Distribución de frecuencias de la planificación del talento humano*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Planificación del talento humano	19	50.0%	13	34.2%	6	15.8%
Planificación Anual del talento humano.	16	42.1%	6	15.8%	16	42.1%
Creación de puestos.	17	44.7%	7	18.4%	14	36.8%
Renovación de puestos de trabajo.	13	34.2%	12	31.6%	13	34.2%

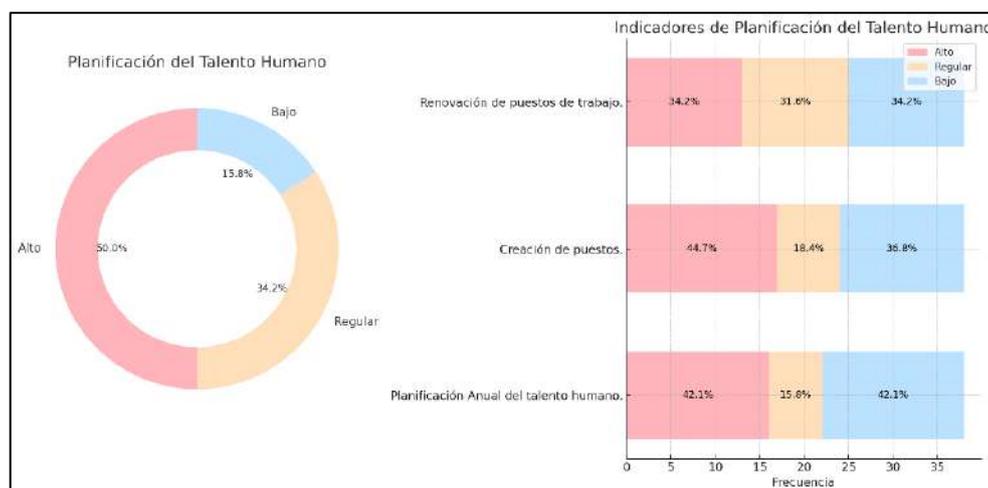


Figura 1. Planificación del talento humano.

Se observa en la Tabla 1, en primer lugar, para la planificación del talento humano, se observa que la mitad de los encuestados, 50% perciben este proceso como alto, mientras que un 34.2% lo califican como regular y un 15.8% como bajo. En cuanto a la planificación del talento humano anual, existe una distribución más equitativa, con un 42.1% calificando el

proceso como alto, otro 42.1% como bajo y solo un 15.8% ubicándolo en un nivel regular. Para el indicador la creación de puestos, un 44.7% la considera en un nivel alto, seguido por un 36.8% que la percibe como bajo y el 18.4% como regular. Finalmente, en la renovación de puestos de trabajo, las percepciones se distribuyen de manera similar, el 34.2% de los encuestados la valora como alto y bajo por igual, mientras que 31.6% lo califica como regular

Tabla 2

*Distribución de frecuencias de la selección del personal y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Selección de personal	17	44.7%	12	31.6%	9	23.7%
Concurso de mérito y oposición.	16	42.1%	6	15.8%	16	42.1%
Inducción al personal.	14	36.8%	7	18.4%	17	44.7%
Pasantías y prácticas profesionales.	14	36.8%	9	23.7%	15	39.5%

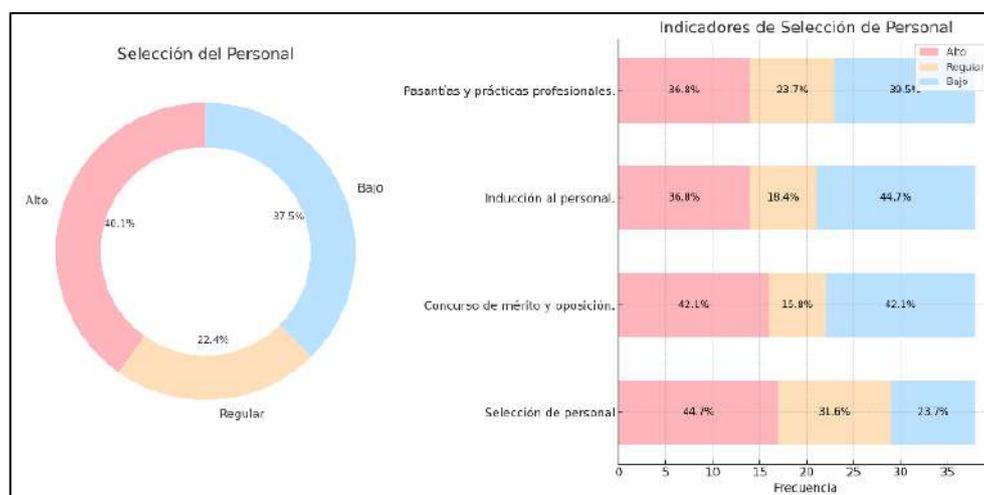


Figura 2. Selección del personal y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 2, que, en la selección de personal, el 44.7% de los encuestados percibe este proceso como alto, mientras que un 31.6% lo califica como regular y 23.7% lo considera bajo. En cuanto al concurso de mérito y oposición, la opinión se encuentra dividida entre alto y bajo, cada uno con un 42.1% mientras que solo un 15.8% lo valora como regular, reflejando una percepción polarizada respecto a este proceso. Respecto a la inducción al personal, el 36.8% de los encuestados la clasifica como alta, pero una mayor proporción, el 44.7%, la evalúa como baja, y un 18.4% la percibe como regular. Por último, en el caso de

las pasantías y prácticas profesionales, el 36.8% de los encuestados las valora como altas, un 23.7% como regulares y un 39.5% como bajas.

Tabla 3

*Distribución de frecuencia de la capacitación del desarrollo profesional y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Capacitación del desarrollo profesional	17	44.7%	13	34.2%	8	21.1%
Planificación de formación y capacitación.	15	39.5%	7	18.4%	16	42.1%
Ejecución del plan de formación y capacitación	13	34.2%	8	21.1%	17	44.7%
Evaluación de los procesos formativos y de capacitación.	13	34.2%	10	26.3%	15	39.5%

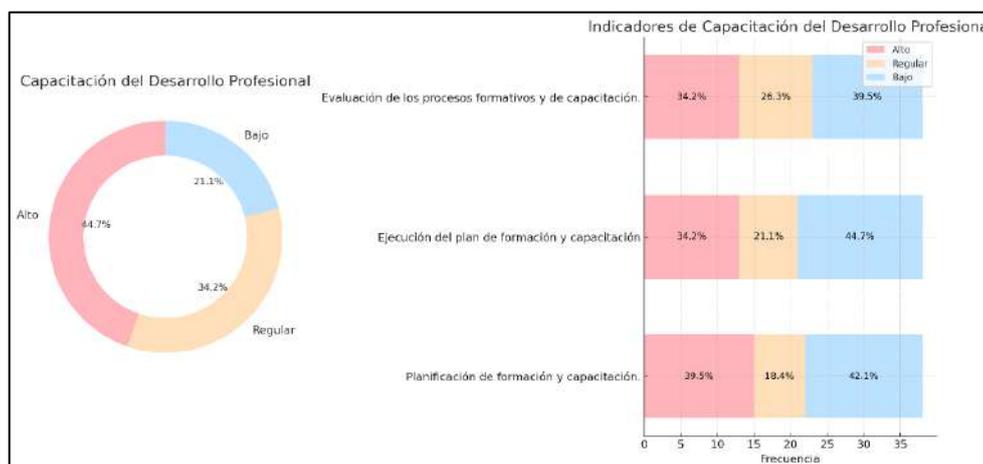


Figura 3. Capacitación del desarrollo profesional y sus indicadores.

La Tabla 3, presenta a la capacitación del desarrollo profesional que el 44.7% de los encuestados la percibe como alta, mientras que un 34.2% lo califica de regular y un 21.1% como baja. En cuanto a la planificación de formación y capacitación, el 39.5% la considera alta, mientras que el 42.1% la evalúa como baja y un 18.4% la califica como regular. Respecto a la ejecución del plan de formación y capacitación, solo el 34.2% la califica como alta, mientras que el 44.7% la valora como baja y un 21.1% como regular. Finalmente, para la evaluación de los procesos formativos y de capacitación, el 34.2% de los encuestados la clasifica como alta, un 26.3% como regular y un 39.5% como baja.

Tabla 4

*Distribución de frecuencia de la evaluación de desempeño y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Evaluación del desempeño	20	52.6%	13	34.2%	5	13.2%
Planificación de la Evaluación.	21	55.3%	5	13.2%	12	31.6%
Evaluación del Desempeño.	12	31.6%	11	28.9%	15	39.5%
Efectos de la evaluación.	14	36.8%	13	34.2%	11	28.9%

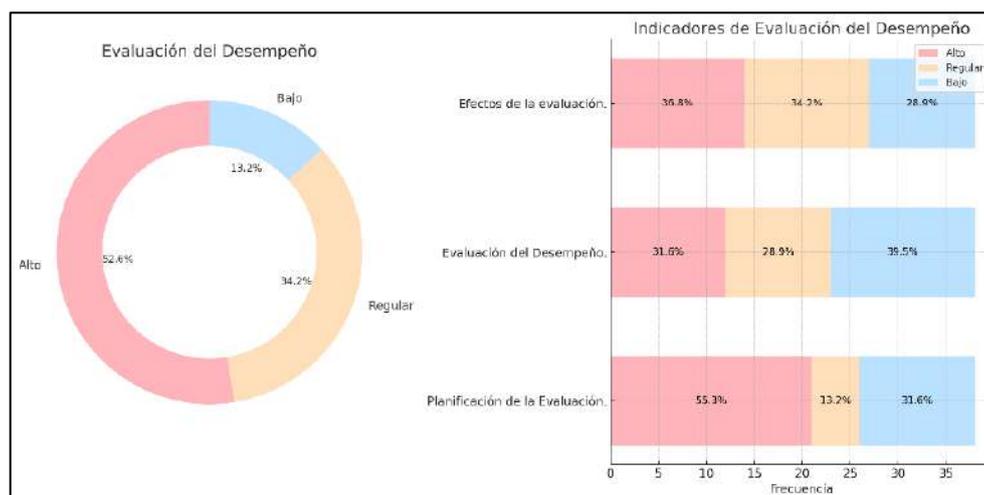


Figura 4. Evaluación de desempeño y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 4 que, en la evaluación del desempeño, el 52.6% de los encuestados perciben como alta, el 34.2% la clasifica como regular y 13.2% la consideran como baja. En cuanto a la planificación de la evaluación, el 55.3% de los encuestados la clasifica como alta, mientras que un 13.2% la considera regular y el 31.6% la evalúa como baja. Respecto a la evaluación de desempeño, los resultados muestran una percepción más crítica, como solo un 31.6% de los encuestados calificándola como alta, mientras que el 39.5% la percibe como baja y el 28.9% como regular. Finalmente, en cuanto a los efectos de la evaluación, un 36.8% los valora como altos, un 34.2% como regulares y un 28.9% como bajos.

Tabla 5  
*Distribución de frecuencia de la gestión estratégica de recursos humanos*

		f	%
Válido	Alto	18	47.4
	Regular	15	39.5
	Bajo	5	13.1
	Total	38	100.0

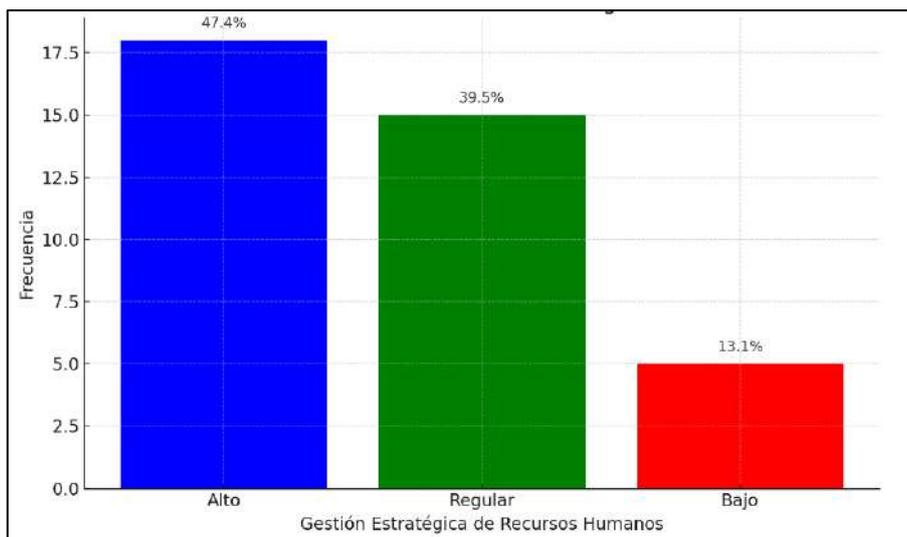


Figura 5. Gestión estratégica de recursos humanos.

LA Tabla 5 presenta la distribución de frecuencias de la gestión estratégica de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Cajatambo. De acuerdo con los resultados, el 47.4% de los encuestados considera que la gestión es alta, mientras que el 39.5% la califican como regular y un 13.1% la percibe como baja.

## B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 6

*Distribución de frecuencias del rendimiento en la tarea y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en la tarea	14	36.8%	17	44.7%	7	18.4%
Dedicación y esfuerzo en las tareas.	16	42.1%	5	13.2%	17	44.7%
Soluciones creativas.	14	36.8%	8	21.1%	16	42.1%
Iniciativa.	17	44.7%	7	18.4%	14	36.8%
Conocimientos actualizados.	10	26.3%	9	23.7%	19	50.0%
Búsqueda de desafíos.	10	26.3%	12	31.6%	16	42.1%

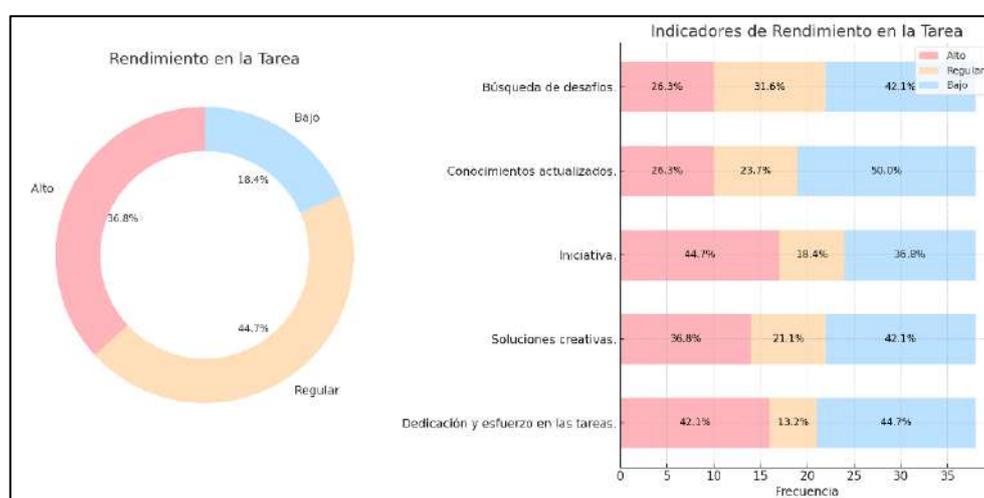


Figura 6. Rendimiento en la tarea y sus indicadores.

En la Tabla 6 presenta en el rendimiento de tarea, el 36.8% de los encuestados lo califica como alto, el 44.7% como regulares y un 18.4% como bajo. En cuanto a la dedicación y esfuerzo en las tareas, el 42.1% lo percibe como alto, mientras que el 44.7% lo califica como bajo y solo un 13.2% lo considera como regular. Para las soluciones creativas, un 36.8% de los encuestados lo valora como alto, mientras que el 42.1% lo califica como bajo y un 21.1% como regular. En relación a la iniciativa, el 44.7% la considera alta, un 18.4% como regular, y un 36.8% como baja. Para los conocimientos actualizados, solo el 26.3% de los encuestados lo percibe como alto, mientras que la mayoría, el 50% lo clasifica como bajo y un 23.7% como regular. Finalmente, en cuanto a la búsqueda de desafíos, el 26.3% lo clasifica como alto, un 31.6% como regular, y un 42.1% como bajo.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de los comportamientos contraproducentes y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Comportamientos contraproducentes	18	47.4%	13	34.2%	7	18.4%
Quejas de asuntos sin importancia.	15	39.5%	8	21.1%	15	39.5%
Comentarios negativos.	15	39.5%	6	15.8%	17	44.7%
Concentración en los aspectos negativos.	14	36.8%	10	26.3%	14	36.8%

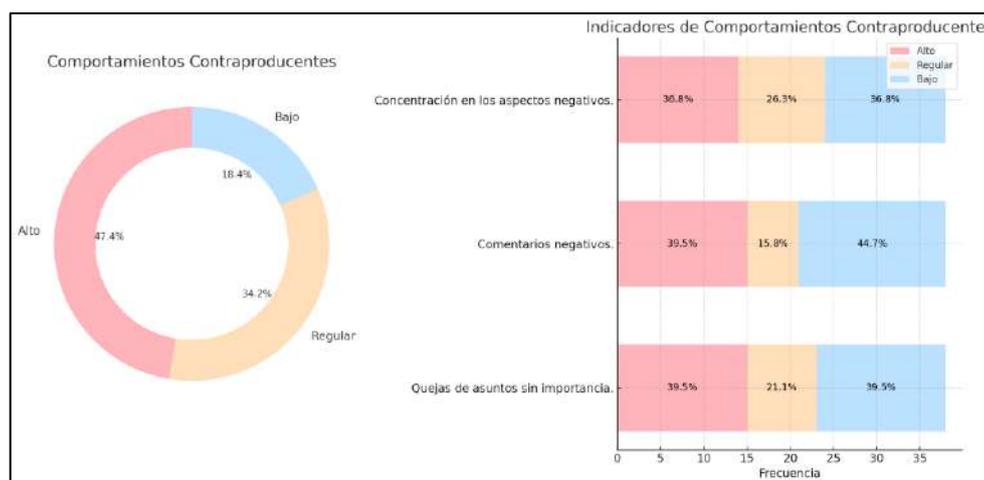


Figura 7. Comportamientos contraproducentes y sus indicadores.

En la Tabla 7, en cuanto a los comportamientos contraproducentes, el 47.4% de los encuestados lo percibe como alto, mientras que un 34.2% lo clasifica como regular y 18.4% como bajo. En cuanto a las quejas de asuntos sin importancia, existe una distribución equilibrada, ya que el 39.5% de los encuestados lo valora como alto y otro 39.5% como bajo, mientras que un 21.1% lo considera como regular. Para los comentarios negativos, el 39.5% lo percibe como alto, mientras que un 44.7% lo clasifica como bajo y un 15.8% como regular. Respecto en los aspectos negativos, un 36.8% de los encuestados lo evalúa como alto y otro 36.8% como bajo, mientras que un 26.3% lo considera regular.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias del rendimiento en el contexto y sus indicadores*

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en el contexto	16	42.1%	13	34.2%	9	23.7%
Planificación de las tareas.	15	39.5%	5	13.2%	18	47.4%
Habilidades actualizadas.	15	39.5%	6	15.8%	17	44.7%
Participación activa en reuniones	15	39.5%	12	31.6%	11	28.9%

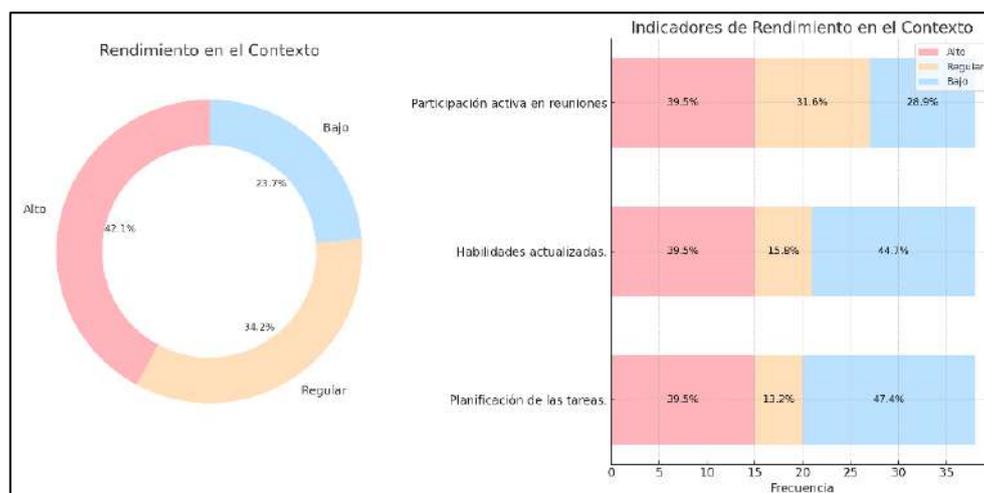


Figura 8. Rendimiento en el contexto y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 8 que, en el rendimiento en el contexto, el 42.1% de los encuestados lo percibe como alto, mientras que un 34.2% lo clasifica como regular y un 23.7% como bajo. En cuanto a la planificación de las tareas, solo el 39.5% la evalúa como alta, mientras que el 47.4% la considera baja y un 13.2% la percibe como regular. Respecto a las habilidades actualizadas, el 39.5% de los encuestados lo valora como alto, mientras que un 44.7% lo califica como bajo y 15.8% como regular. En cuanto a la participación activa en reuniones, el 39.5% de los encuestados la considera alta, un 36.1% como regular y el 28.9% como baja.

Tabla 9  
*Distribución de frecuencias del desempeño laboral*

		f	%
Válido	Alto	17	44.7
	Regular	16	42.1
	Bajo	5	13.2
	Total	38	100.0

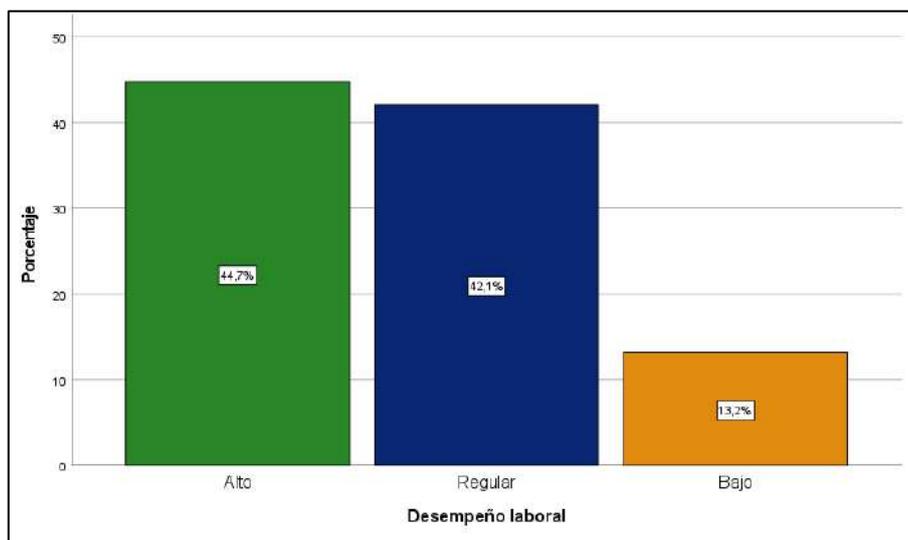


Figura 9. Desempeño laboral.

La Tabla 9 presenta la distribución de frecuencias del desempeño laboral en la Municipalidad de Cajatambo. De los encuestados, el 44.7% considera que el desempeño laboral es alto, mientras que un 42.1% lo califica como regular y un 13.2% lo percibe como bajo.

### C. Prueba de normalidad

Tabla 10  
*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica de recursos humanos	0.771	39	0.000
Planificación del talento humano	0.849	39	0.000
Selección de personal	0.861	39	0.000
Capacitación del desarrollo profesional	0.890	39	0.001
Evaluación del desempeño	0.864	39	0.000
Desempeño laboral	0.819	39	0.000

La Tabla 10 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk para las variables del estudio. Los p – valores obtenidos son los siguientes: gestión estratégica de recursos humanos ( $p=0.00$ ), planificación del talento humano ( $p=0.00$ ), selección de personal ( $p=0.00$ ), capacitación del desarrollo profesional ( $p=0.001$ ), evaluación del desempeño ( $p=0.00$ ) y el desempeño laboral ( $p=0.00$ ). Dado que todos los valores p - valores son menores a 0.05, indica que las distribuciones de las variables no siguen una distribución normal. Se recomienda utilizar las pruebas no paramétricas para el análisis posterior de los datos

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis General

Tabla 11

*Prueba de Rho de Spearman entre la gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral*

			Gestión estratégica de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión estratégica de recursos humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,759**
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,759**	1.000
		N	39	39

La Tabla 11 muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman para analizar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación obtenido es 0.759, lo que indica una correlación positiva alta y significativa ( $p = 0.00$ ). Esto sugiere que a medida que la gestión estratégica de recursos humanos mejora, el desempeño laboral también tiende a aumentar.

## Hipótesis Especifica 1

Tabla 12

*Prueba de Rho de Spearman entre la planificación del talento humano y desempeño laboral*

			Planificación del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,525**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,525**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	39	39

La Tabla 12 presenta los resultados de la Prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es 0.525, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa ( $p < 0.05$ ). Esto sugiere que una mejora en la planificación del talento humano se asocia con un aumento en el desempeño laboral.

## Hipótesis Especifica 2

Tabla 13

*Prueba de Rho de Spearman entre la selección de personal y desempeño laboral*

			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	,630**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,630**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	39	39

La Tabla 13 muestra los resultados de la Prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es 0.630, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa ( $p= 0.00$ ). Esto representa que una mejora en la selección de personal se asocia con un aumento en el desempeño laboral.

## Hipótesis Especifica 3

Tabla 14

*Prueba de Rho de Spearman entre la capacitación del desarrollo personal y desempeño laboral*

			Capacitación del desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación del desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1.000	,570**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,570**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	39	39

La Tabla 14 muestra los resultados de la Prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la capacitación del desarrollo profesional y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es 0.570, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa ( $p=0.00$ ). Esto representa que una mejora en la capacitación del desarrollo personal se asocia con un aumento en el desempeño laboral.

## Hipótesis Especifica 4

Tabla 15

*Prueba de Rho de Spearman entre la evaluación del desempeño y desempeño laboral*

			Evaluación del desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1.000	,657**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,657**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	39	39

La Tabla 15 muestra los resultados de la Prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es 0.657, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa ( $p= 0.00$ ). Esto representa que una mejora en la evaluación del desempeño se asocia con un aumento en el desempeño laboral.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajatambo, donde el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.759; indicando una correlación positiva alta, significativa al nivel de  $p < 0.05$ , lo que evidencia que una gestión estratégica eficaz en recursos humanos impacta sustancialmente en el rendimiento laboral de los empleados. La diferencia con el estudio de Guale (2022) radica en el enfoque de la segunda variable, ya que nuestra investigación aborda la gestión estratégica de recursos humanos de manera integral, considerando la planificación del talento, selección de personal, capacitación y evaluación del desempeño, mientras que Guale (2020) se focaliza en el estrés como un factor aislado. No obstante, ambos estudios coinciden en que las condiciones internas relacionadas con los recursos humanos influyen significativamente en el desempeño laboral, proporcionando evidencia convergente que respalda la importancia de un enfoque estratégico y sistémico. La alta correlación encontrada indica que una gestión estratégica de recursos humanos tiene un impacto más sistemático y estructurado, y mientras Guale resalta el estrés laboral, nuestro estudio demuestra que una gestión integral puede abordar de manera más eficaz una gama más amplia de factores que afectan el desempeño de los empleados.

Los resultados de la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajatambo, donde el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.525; lo que indica

una correlación positiva moderada y significativa. Este resultado evidencia que una adecuada planificación en la gestión del talento humano impacta en el desempeño laboral de los empleados. Al comparar estos hallazgos con el estudio de Quiroz (2022), quien investigó la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón 24 de mayo, se encuentra algunas diferencias y similitudes. Quiroz (2022) concluyó que la falta de motivación laboral y el inadecuado desarrollo profesional interceden negativamente en el clima y desempeño laboral, destacando la necesidad de mejorar los programas de capacitación y las prácticas de gestión del talento humano en general. En el estudio de Quiroz (2022) se enfoca en la motivación y el desarrollo como aspectos cruciales de la gestión del talento, los resultados de la presente investigación indican específicamente la importancia de la planificación del talento humano. Esto apunta a que, aunque la planificación es un componente esencial una gestión integral que incluya motivación desarrollo profesional y planificación es necesaria para lograr un impacto más significativo en el desempeño laboral. En este sentido la comparación con Quiroz destaca la complejidad de la gestión de recursos humanos y la necesidad de un enfoque multifacético para optimizar el desempeño en las organizaciones municipales.

Los resultados de la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajatambo, donde el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.630, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa. Este hallazgo evidencia que un proceso de selección de personal adecuado tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados, sugiriendo que una correcta selección contribuye al cumplimiento de las funciones y objetivos institucional. Al comparar estos resultados con los hallazgos de Ramírez (2020), quién es tu Dios la relación entre la gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en la municipalidad distrital del río Negro se observa tanto diferencias como puntos de convergencia. Ramírez (2020) encontró una correlación positiva alta (Rho: 0.907) entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, destacando que una gestión adecuada contribuye significativamente al desempeño laboral. Esto lleva a la conclusión de que, si bien la selección de personal es esencial, debe ser parte de un enfoque integral de

gestión de recursos humanos que también considera otros procesos como la planificación capacitación y evaluación para optimizar plenamente el desempeño en las organizaciones municipales.

Los resultados de la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajatambo, donde el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.570, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa. Este resultado destaca la relevancia de los programas de capacitación y desarrollo profesional como factores que incide de manera significativa en el desempeño laboral de los empleados, considerando que la mejora continua en las competencias y habilidades del personal está vinculada al desempeño efectivo de sus funciones. Al contrastar estos resultados con el estudio de Arévalo y Santacruz (2020), se identifican ciertas similitudes y diferencias que permitan contextualizar la importancia de la capacitación en el entorno laboral. Arévalo y Santacruz (2020) investigaron los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, concluyendo que los factores motivacionales como el ambiente laboral, la recompensa y el reconocimiento son los elementos que influyen de manera significativa en el compromiso y desempeño de los trabajadores. Aunque su estudio no se centra directamente en la capacitación como factor independiente, los autores sugieren que el sentido de compromiso hacia a organización se ve influenciado por las oportunidades de crecimiento profesional, un aspecto que se relaciona con los procesos de capacitación. La diferencia entre ambos radica en el enfoque de la variable independiente. En otras palabras, la capacitación y el desarrollo profesional contribuyen al desempeño, pero su efectividad depende también del entorno motivacional en el se encuentran los empleados.

Los resultados de la presente investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajatambo, donde el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.657, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa. Este hallazgo evidencia que la evaluación de desempeño es un factor clave que incide manera significativa en el desempeño laboral de los empleados lo que indica que practicas efectivas de

evaluación pueden contribuir a mejorar la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas por el personal. Al comparar estos resultados con el estudio de Gago y Pérez (2022), quienes investigaron la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral ( $Rho = 0.933$ ). Aunque su estudio abarca la gestión estratégica en su totalidad, dentro de la cual la evaluación de desempeño es un componente, resalta que la efectividad de las evaluaciones se potencia cuando se implementan dentro de una estrategia global de recursos humanos que incluye la planificación, la selección, capacitación y otros elementos esenciales.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- La investigación confirmó la hipótesis general, encontrando una correlación positiva alta ( $Rho = 0.759$ ;  $p < 0.05$ ) entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo. Este resultado evidencia que prácticas de planificación. Esto indica que la implementación de prácticas efectivas se relaciona con un aumento en la eficiencia, productividad y compromiso laboral. De esta forma la gestión estratégica integral fomenta un ambiente de trabajo orientado al logro de los objetivos organizacionales.
- La investigación confirmó que la hipótesis específica 1, encontrando una correlación moderada ( $Rho = 0.525$ ;  $p < 0.05$ ) entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Cajatambo. Esto sugiere que una adecuada planificación, que incluye la definición clara de roles, el establecimiento de objetivos y la previsión de necesidades de personal, se relaciona con un mejor desempeño laboral. Una planificación estratégica eficiente permite asignar recursos humanos de manera óptima, lo que resulta en mayor productividad, satisfacción y compromiso de los empleados con sus funciones y metas institucionales
- La investigación confirmó que la hipótesis específica 2, encontrando una correlación moderada ( $Rho = 0.630$ ;  $p < 0.05$ ) entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Cajatambo. Esto indican que un proceso de selección basado en competencias, habilidades y la adecuación al perfil del puesto se relaciona con un mejor desempeño. La selección estratégica

garantiza la incorporación de personal calificado con los objetivos de la municipalidad

- La investigación confirmó que la hipótesis específica 3, encontrando una correlación moderada ( $Rho= 0.570$ ;  $p < 0.05$ ) entre la capacitación y el desarrollo con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Cajatambo. Esto representa que, al invertir en la capacitación, los empleados adquieren competencias y se sienten más motivados y comprometidos lo que contribuye a una mayor productividad y calidad en el cumplimiento de las funciones municipales.
- La investigación confirmó que la hipótesis específica 4, encontrando una correlación moderada ( $Rho= 0.657$ ;  $p < 0.05$ ) entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Cajatambo. Esto indica que una evaluación efectiva permite identificar áreas de mejora y reconocer los logros, lo cual motiva al personal, fomenta el desarrollo de habilidades y mejora la productividad y el compromiso con los objetivos de la municipalidad.

## **6.2. Recomendaciones**

- Se recomienda a la Municipalidad provincial de Cajatambo, desarrollar un sistema de planeación que anticipe las necesidades futuras del personal. Este sistema debe incluir la identificación de competencias clave, la proyección de requerimientos de personal a corto, mediano y largo plazo, y la creación de planes de sucesión para puestos críticos
- Se recomienda a la Municipalidad provincial de Cajatambo, revisar regularmente el plan de personal en función de los cambios en la municipalidad y en el entorno externo, garantizando que siempre se cuente con el talento necesario para mantener y mejorar el desempeño laboral
- Se recomienda a la Municipalidad provincial de Cajatambo, realizar entrevistas estructuradas y basadas en competencias, utilizando preguntas situacionales y de comportamiento que permiten evaluar como los candidatos enfrentarían situaciones específicas relacionadas con el puesto

- Se recomienda a la Municipalidad provincial de Cajatambo, desarrollar programas de capacitación basados en el diagnóstico previo, adaptándolos a las necesidades específicas de cada área y nivel jerárquico. Estos programas deben incluir talleres, cursos y actividades prácticas enfocadas en mejorar las habilidades técnicas administrativas.
- Se recomienda a la Municipalidad provincial de Cajatambo, utilizar los resultados de la evaluación oportunidades y señores planes de acción personalizada que identifiquen el crecimiento profesional del empleado. Esto no solo motiva a los trabajadores, sino mejora su desempeño al orientar sus esfuerzos hacia metas organizacionales.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes bibliográficas

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Recurso académico, Universidad de Lima.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

### 7.2. Fuentes electrónicas

- Arévalo, T., & Santacruz, J. (2020). *Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná. Recuperado el 04 de setiembre de 2024, de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6895/1/UTC-PIM-000243.pdf>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (Abril de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado el 23 de Agosto de 2022, de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de persona. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. Obtenido de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las empresas VS las pruebas psicológicas. *Revista Republicando*, 9(24), 41-56. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324/2533>
- Castro, K., & 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). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4). Obtenido de <https://doi.org/10.33554/>

Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., & Chiriboga, P. (05 de Julio de 2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A . *Polo del Conocimiento*, 6(7), 824-844. Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>

Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*(1), 61 - 72. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1414/1784](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784)

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

Gago, J., & Pérez, W. (2022). *Gestión estratégica de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2020*. Huancayo, Universidad Peruana Los Andes. Recuperado el 04 de setiembre de 2024, de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4701/T037\\_21133128\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4701/T037_21133128_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gaspar, M. (12 de Agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Recuperado el 15 de Septiembre de 2023, de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>

Gomez, R. (2021). *Gestión estratégica de recursos humanos y motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja - 2020*. Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. Recuperado el 4 de setiembre de 2024, de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/381/GOMEZ%20LOZA>

%20ROXANA%20KARINA%20-  
%20%20Tesis%20%20OFICIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guale, A. (2022). *El estrés y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, año 2021*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Recuperado el 04 de setiembre de 2024, de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8202/4/UPSE-MTH-2022-0026.pdf>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (06 de Mayo de 2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. Recuperado el 29 de Septiembre de 2023, de <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543/1685>
- Jiménez, R. (2023). Las instituciones locales en tiempo de crisis: reforma institucional y gestión de recursos humanos en los Gobiernos locales. *Universidad Pompeu Fabra*. Obtenido de <https://www.publicacionesonlinefdgl.es/index.php/CuadernosDerechoLocal/article/view/485>
- Mendoza, A., Plua, N., & Chiquito, G. (Enero de 2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. *Avances*, 25(1), 20-34. Obtenido de <http://avances.pinar.cu/index.php/publicaciones/article/view/733/2060>
- Mérida, K. (2023). *Gestión de talento humano*. Tesis de licenciatura, Universidad Galileo, Guatemala. Recuperado el 15 de Septiembre de 2023, de <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1593/1/IDE%201903934%20Katherin%20Johana%20Merida%20Carrillo.pdf>
- Palmar, R., & Valero, J. (16 de Agosto de 2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Recuperado el 30 de Septiembre de 2023, de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (09 de Enero de 2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. Recuperado el 30 de

Septiembre de 2023, de  
<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/889>

Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las ciencias*, 7(2). Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>

Quiroz, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016 - 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM", Manabí. Recuperado el 04 de setiembre de 2024, de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1/TESIS%20FINAL%2031-03-2022%20EMPASTADO.pdf>

Ramírez, L. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Río Negro - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e informática, Lima. Recuperado el 04 de setiembre de 2024, de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/201/LENIN%20DANTE%20RAMIREZ%20CALERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4). Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2697/3940>

Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2022(8), 234-261. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao - Peru. *Archivos de medicina*,

20(123,132). Obtenido de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (17 de Junio de 2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Recuperado el 02 de Octubre de 2023, de [https://www.researchgate.net/profile/Juan-Tuesta-Panduro/publication/353345145\\_descarga\\_9/links/60f652e3fb568a7098c008c5/descarga-9.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Tuesta-Panduro/publication/353345145_descarga_9/links/60f652e3fb568a7098c008c5/descarga-9.pdf)

Véliz, A. (03 de Junio de 2022). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(6), 1-17. Recuperado el 30 de Septiembre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510624>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Revista de Ciencias Empresariales*, 3(3). Obtenido de <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

## ANEXOS

### ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo - 2023. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

#### I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

##### a. Género

Masculino	
Femenino	

##### b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

#### II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</b>					
<b>DIMENSIÓN 01: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
1. Se planifica estratégicamente el personal que ingresará al año.					
2. Se tiene un control organizado de los nuevos puestos y de los principales requisitos que requiere.					
3. Se tiene actualizado el cuadro de asignación de personal.					
<b>DIMENSIÓN 02: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>					
4. La institución tiene los canales adecuados de reclutamiento.					
5. Se capacita adecuadamente al nuevo personal.					
6. La institución brinda oportunidad de pasantías y practicas profesionales.					
<b>DIMENSIÓN 03: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL</b>					
7. Se planifica de forma adecuada la formación y capacitación del personal.					
8. Se cuenta con un plan de formación y capacitación.					
9. Se evalúa al personal en base a sus conocimientos previos y capacitación.					
<b>DIMENSIÓN 04: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>					
10. Se planifica a tiempo las evaluaciones al personal.					
11. Considera adecuada la evaluación de desempeño que realiza la institución.					
12. Han sido positivos los efectos de la evaluación de desempeño.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>DIMENSIÓN 01: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>					
13. Considera que realiza un buen trabajo debido al esfuerzo y dedicación que desempeña.					
14. Tiene soluciones creativas frente a los problemas.					
15. Cuando culmina el trabajo asignado, comienza nuevas actividades sin que le soliciten.					
16. Trata de mantener sus conocimientos actualizados.					

17. Continúa buscando nuevos desafíos en el trabajo.					
DIMENSIÓN 02: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
18. Se queja de asuntos sin importancia.					
19. Realizo comentarios negativos sobre el trabajo.					
20. Se concentra en aspectos negativos en lugar de los aspectos positivos de su trabajo.					
DIMENSIÓN 03: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
21. Planifica con tiempo sus actividades.					
22. Trabaja constantemente en mantener sus habilidades actualizadas.					
23. Participa activamente en las reuniones laborales.					

## ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla  
Datos generales

		f	%
Género	Masculino	22	57.9%
	Femenino	16	42.1%
Edad	Entre 18 años a 24 años	5	13.2%
	Entre 25 años a 31 años	16	42.1%
	Entre 32 años a 45 años	8	21.1%
	Más de 45 años	9	23.7%

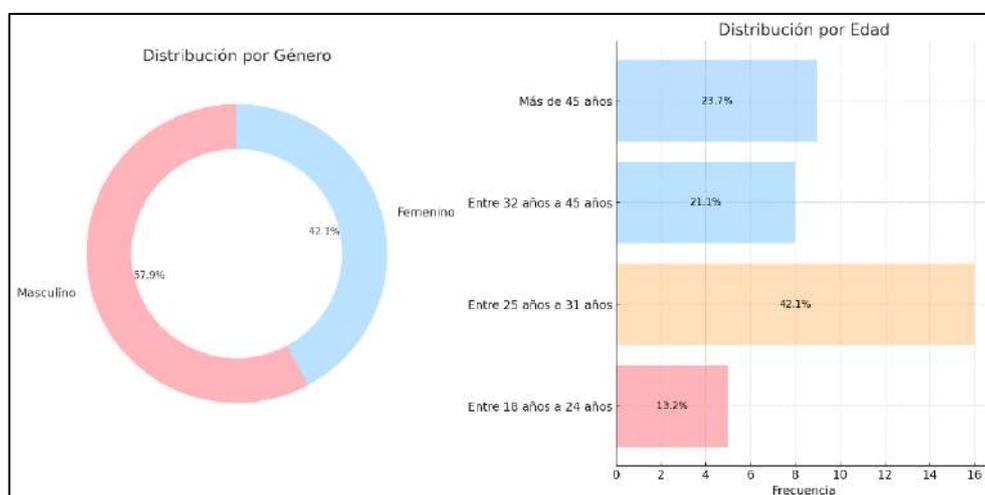


Figura. Datos generales.

La Tabla da datos generales muestra la distribución de los participantes según su género y rango de su edad. En cuanto al género, la mayoría de los encuestados son masculinos, con un 57.9% mientras que las mujeres representan el 42.1% de la muestra. Respecto a la edad, el grupo más representado es el de 25 a 31 años, con un 42.1% de los encuestados. Le sigue el grupo de más de 45 años, que constituye el 23.7% de la muestra, luego el grupo de 32 a 45 años con un 21.1% y finalmente, el grupo de 18 a 24 años, con un 13.2%.

## ANEXO N°03 - VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### VALIDEZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.709
	Aprox. Chi-cuadrado	393.882
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	66
	Sig.	0.000

### VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.828
	Aprox. Chi-cuadrado	306.062
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	55
	Sig.	0.000

### CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.982	12

### CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	11



## ANEXO N°05 – BASE DE DATOS

Gene ro	Eda d	<b>GESTIÓN ESTRATÉG ICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	Planificac ión del talento humano	Planificac ión Anual del talento humano.	Creaci ón de puesto s.	Renovaci ón de puestos de trabajo.	Selecci ón de person al	Concur so de mérito y oposici ón.	Inducci ón al persona l.	Pasantías y prácticas profesiona les.	Capacitac ión del desarrollo profesiona l	Planificac ión de formación y capacitaci ón.	Ejecución del plan de formación y capacitaci ón.	Evaluació n de los procesos formativos y de capacitaci ón.	Evaluaci ón del desempe ño	Planificac ión de la Evaluació n.	Evaluaci ón del Desempe ño.	Efectos de la evaluaci ón.
1	3	3	2	3	1	3	3	1	4	5	2	1	2	2	3	4	3	3
1	2	3	2	3	1	2	2	1	5	1	4	4	2	5	4	5	3	4
1	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	5	3	4	2	3
1	2	3	3	5	1	3	3	4	2	4	3	3	5	2	3	4	3	3
1	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	3	3
1	2	3	2	1	4	2	4	4	3	4	3	1	4	3	4	2	4	5
1	2	3	4	5	5	1	3	5	3	1	3	5	3	2	3	3	1	5
1	2	3	4	2	4	5	3	5	4	1	2	2	4	1	2	3	3	1
1	1	3	2	2	4	1	2	1	1	4	3	3	1	5	4	5	2	4
2	3	3	4	3	5	5	2	1	4	1	2	3	1	2	3	4	3	1
2	3	4	4	5	3	5	4	4	5	2	3	2	5	3	5	5	4	5
2	4	4	3	2	5	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	2	5
2	4	3	4	2	5	4	2	3	2	2	2	1	1	5	3	4	3	2
2	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	1	2	1	1	3	2	4	4
1	4	3	4	4	5	3	2	1	1	4	3	4	3	1	4	4	5	3
2	2	3	3	4	1	5	3	4	1	5	3	4	1	5	3	4	1	5
2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
2	2	3	3	1	5	3	3	1	5	3	3	1	5	3	3	1	5	3
2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2
1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
1	4	4	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5
1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
1	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
2	4	3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4
2	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3

2	2	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	1
2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	1	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3
1	1	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4
2	2	3	3	5	4	1	3	5	4	1	3	5	4	1	3	5	4	1
2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3
2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3
1	3	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5
1	3	3	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2
1	3	3	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Rendimiento en la tarea	Dedicación y esfuerzo en las tareas.	Soluciones creativas	Iniciativa.	Conocimientos actualizados	Búsqueda de desafíos.	Comportamientos contraproducentes	Quejas de asuntos sin importancia.	Comentarios negativos.	Concentración en los aspectos negativos.	Rendimiento en el contexto	Planificación de las tareas.	Habilidades actualizadas.	Participación activa en reuniones
4	3	4	3	5	3	1	3	3	4	2	5	5	4	5
3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	5	1
3	3	5	1	4	3	4	4	5	1	5	3	3	1	4
2	2	2	4	1	1	2	3	3	1	5	2	1	3	1
3	3	4	2	4	4	2	2	1	5	1	4	5	5	3
3	2	1	5	2	3	1	4	3	4	4	2	1	1	3
2	3	3	5	1	2	3	2	2	2	1	3	4	1	4
3	3	5	3	4	1	3	3	4	2	2	4	2	5	5
3	3	5	1	5	2	2	4	4	4	5	2	2	1	4
2	4	2	5	4	5	3	2	2	2	1	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	1	5	3
3	3	2	4	3	1	5	3	4	2	2	3	2	4	4
4	2	1	3	3	3	1	3	2	3	5	5	5	5	5
3	3	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	5	3	3
3	3	1	3	4	3	4	4	4	5	3	2	1	1	4
3	3	4	1	4	1	5	3	4	1	5	3	4	1	5
2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
3	3	1	5	1	5	3	3	1	5	3	3	1	5	3

2	2	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	3	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
3	2	3	1	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4
3	3	1	4	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3
4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	1
3	3	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3
3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4
3	4	5	4	5	4	1	3	5	4	1	3	5	4	1
2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3
2	2	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3
4	3	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5
3	3	2	5	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2
3	3	3	5	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1