



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad
Provincial del Perú, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Quique Huanca, Victoria Beatriz (orcid.org/0000-0001-6032-6828)

ASESOR:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

CO-ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar ,Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todo este tiempo, sin ellos, no he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, y a mi hermano por su apoyo incondicional y sabios consejos. Los amo.

Agradecimiento:

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y por la oportunidad de contar con docentes que me encaminan y me motivan día a día a conseguir mis metas.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	18
3.3 Escenario de estudio	19
3.4 Participantes	19
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6 Procedimiento	20
3.7 Rigor científico	21
3.8 Método de análisis de datos	21
3.9 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de participantes	20
Tabla 2: Códigos de la Categoría Factores en la Gestión de Recursos Humanos	23
Tabla 3: Tabla de Coeficientes de Coocurrencias de la Categoría Factores de Gestión de Recursos Humanos	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfico de Códigos de la Categoría Factores en la gestión de recursos	24
Figura 2: Grafico de Coeficientes de Coocurrencias de la Categoría Factores de Gestión de Recursos Humanos	25
Figura 3: Red Semántica de códigos de la Categoría Factores de Gestión de Recursos Humanos	26
Figura 4: Red Semántica de los Códigos Desarrollo Profesional con Perfil	27
Figura 5: Red Semántica de los Códigos Desarrollo Profesional con Retroalimentación	28
Figura 6: Red Semántica de los Códigos Motivación con Reconocimiento	29
Figura 7: Red Semántica de los Códigos Evaluación de Desempeño con Reconocimiento	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por título “Factores en la gestión de recursos humanos de una Municipalidad Provincial del Perú, 2022”, el mismo que tuvo como objetivo general Revelar los factores en una Municipalidad Provincial del Perú. En cuanto a la metodología de la investigación: tiene un enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso. Se analizó las subcategorías de la Gestión de la Incorporación, Organización del Trabajo y su distribución, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Capacitación, Alcance y Limitaciones. Las unidades informantes estuvieron conformadas por diez personales administrativos entre ellos un jefe de área y un funcionario del Municipio. La técnica de recolección de datos consistió en una entrevista de doce preguntas abiertas, aplicada a través de una guía de entrevista dirigido al personal administrativo. En cuanto al método de análisis de datos se realizó la codificación, usando el programa informático ATLAS Ti 9 y se obtuvo como resultado que, obtenido en el análisis inferencial realizado a los datos adquiridos en las entrevistas, donde se tienen que el valor del coeficiente 0.17 se encuentra asociado con otros, los cuales corresponde a los factores de gestión de recursos humanos.

Palabras clave: recursos humanos, desarrollo profesional, desempeño.

Abstract

The present research work is entitled "Factors in the management of human resources of a Provincial Municipality of Peru, 2022", the same one that had as its general objective Reveal the factors in a Provincial Municipality of Peru. Regarding the research methodology: it has a qualitative approach, with a case study design. The subcategories of Incorporation Management, Work Organization and its distribution, Compensation Management, Development and Training Management, Scope and Limitations were analyzed. The reporting units were made up of ten administrative personnel, including an area manager and a municipal official. The data collection technique consisted of an interview with twelve open questions, applied through an interview guide addressed to administrative staff. Regarding the method of data analysis, the coding was carried out, using the ATLAS computer program. Ti 9 and it was obtained as a result that, obtained in the inferential analysis carried out on the data acquired in the interviews, where the value of the coefficient 0.17 is associated with others, which corresponds to the factors of human resources management.

Keywords: human resources, professional development and performance.

I. INTRODUCCIÓN

En México y el estado de Veracruz están plagados de problemas financieros, políticos, sociales y administrativos relacionados con sus comunidades. Recientemente se han realizado muchas investigaciones sobre dificultades en municipios, pero no se ha prestado atención al personal municipal, tanto a su capacidad y desarrollo, ya que la mayoría de los funcionarios públicos carecen de ciertos conocimientos de administrar y especialmente de recursos humanos.

De los 2,419 municipios de México, al menos el 60% necesita más capacitación hacia los alcaldes para dotarlos de los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones como servidores públicos. Otro dato importante es que, en todos los municipios, el 8% de los concejales no han terminado la primaria. En el caso de Veracruz, sus cifras muestran la necesidad de una buena capacitación y asesoramiento en pequeñas comunidades con altos índices de pobreza extrema para optimizar los recursos en beneficio de la mayor cantidad posible de residentes de la comunidad (Hernández, 2017).

Un caso significativo es en un municipio de Guatemala, donde los resultados obtenidos fueron que: no se realizaba evaluación alguna sobre el desempeño de los trabajadores, un buen planeamiento técnico de las necesidades de recursos humanos y no existía una planificación de la carrera profesional del trabajador municipal, lo que desestimula la voluntad de trabajo y la aportación de esfuerzos, y ello no respondía a los lineamientos teóricos y metodológicos (Navarro, 2006).

La situación mencionada también se observa en nuestro país, que un promedio que en promedio el 25% del personal, que labora tanto como nombrado y contratado, es profesional, así lo señala en el diagnóstico de Gestión Municipal del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (Torres, 2005).

Con respecto al ámbito local, involucra la adecuación a los métodos de trabajo del personal designado, quienes deben estar capacitados y bien

desarrollados para llevar a cabo las tareas que les son encomendadas en su trabajo y también un tiempo para adaptarse al entorno laboral del municipio.

En las áreas de las municipalidades no manejan una buena gestión ni en productividad. Por ello, la contratación de nuevos trabajadores municipales se requiere gente de confianza, que también implica costos (tiempo, conocimientos y economía). Teniendo que encontrar formas más eficientes y efectivas de impartir los conocimientos necesarios para estos puestos o de realizar una gestión más responsable del personal del municipio.

Tomando en consideración los antecedentes tanto internacionales como nacionales se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cuáles son los factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022? Asimismo, se han planteado los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son los alcances de la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022?, ¿Cuáles son las limitaciones en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022?.

Asimismo, tomando en consideración los problemas previamente indicados se ha planteado como objetivo general: Revelar los factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022. También se han planteado los siguientes objetivos específicos: Analizar cuáles son los alcances en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022, y Revelar las limitaciones en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022.

Finalmente, este estudio se justifica desde el valor social, ya que este permitirá que las entidades municipalidades, comprendan los factores en la gestión de recursos humanos.

Con respecto al valor teórico, nos permitirá revisar, refinar y aplicar las teorías gerenciales. En nuestra sociedad la gestión de recursos humanos es factible, ya que contamos con tecnología, motivación de procesos y relaciones interpersonales, y por lado también puede haber limitaciones.

La investigación de valor práctico, con la globalización, el auge en el desarrollo de la comunicación y los gloriosos avances de la tecnología y la ciencia, diversas instituciones públicas han aprendido a gestionar un mayor compromiso con sus colaboradores; Si bien esto es cierto en muchos casos genera mejores salarios, más vacantes, en otros casos también genera un mal clima organizacional, pero sobre todo en otras organizaciones genera un fortalecimiento de sus recursos, conjuntos de conocimientos y habilidades, creando una fuerza laboral proactiva, con actitud, mejor capacitada y cuyos trabajos paguen lo suficiente para satisfacer sus necesidades.

Y finalmente, desde un valor metodológico, el tema de recursos humanos hace falta en el sector público, aplicando conjuntos de procedimientos y herramientas para recopilar y analizar datos y así poder contribuir con la propuesta técnicamente estructurada aplicable a las instituciones y otros de similares características.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar esta investigación se tuvo en cuenta investigaciones previas tanto nivel nacional como internacional relacionadas con el tema de estudio con el fin de comprender mejor el problema, por lo que aquí se incluyen los antecedentes más importantes.

A nivel nacional, para Quispe (2022). La investigación fue cualitativa, descriptiva, bibliográfica, documental, proyecto no experimental, estudio de caso; La información que se recopiló fue mediante registros bibliográficos y un cuestionario con preguntas, el cual los resultados obtenidos fueron los siguientes: En cuanto a la revisión bibliográfica, los autores revisaron los niveles nacional, regional y local, que repercutirá positivamente en la gestión institucional y en una mejora de la administración, lo que significa que el personal está capacitado en ejercicios gerenciales y administrativos. La institución cuenta con estrategias de prevención de riesgos y un sistema que permite la comunicación oportuna, pero carece de un seguimiento continuo de los procesos y operaciones, lo que dificulta trabajar en el logro de las metas establecidas.

Para Abad (2022). Este trabajo tuvo un enfoque cualitativo, entre los principales objetivos se encuentran el cumplimiento de las normas aplicables a la empresa y su funcionamiento, así como promover y fomentar la implementación de los valores institucionales; Sin embargo, encontramos que no todas se adhirieron ni se apropiaron adecuadamente de los recursos, activos y operaciones del gobierno

Para Castillo (2022). El estudio fue descriptivo, centrado en datos cualitativos y cuantitativos, gracias a los cuales se obtuvieron datos generales del estudio y características de la población de encuestados, compuesta por 60 empleados, así como de los estudios en los que participaron. Finalmente, dado que las encuestas son utilizadas por los empleados que trabajan en el municipio, parece que debido a la falta de interés por parte de los municipios (alcalde y concejales), es necesaria la capacitación, donde el 100% de los encuestados consideró que el 67% de los encuestados cree que no se ha realizado capacitación a los empleados de las unidades municipales y recomendó la elaboración de un programa de capacitación.

Para Huamán (2022). Su estudio fue básico, y de enfoque cualitativo. Los resultados indicaron que la creación de conocimiento está conformada principalmente por las “habilidades aprendidas” de los empleados y la “transferencia de roles” de los gerentes de área, lo que los motiva a comprometerse con el conocimiento sobre su trabajo. En cuanto a la transferencia de conocimientos, que el plan de trabajo es una forma escrita de comunicación de las metas y objetivos a alcanzar y se caracteriza por el “aprendizaje”, la falta de atención a las “metas institucionales” y la “falta de personal de forma”. El factor más importante en la retención del conocimiento es la "experiencia" adquirida a través de la "comunicación" constante entre los empleados y los gerentes de división.

Para Campuzano (2022). Este tema tuvo una investigación descriptiva que implica un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). Su análisis fue basado en encuestas y entrevistas a empleados en desarrollo de la unidad probada. Los resultados indicaron que en las instituciones del gobierno local Municipio descentralizado de la ciudad de Pedro Carbo, existen vacíos con respecto en la gobernabilidad. La organización, el ambiente de trabajo y el liderazgo conducen a un desempeño deficiente empleo de sus empleados. Entre las conclusiones, se destaca que la organización debe hacer esto implementar estrategias efectivas que ayuden a mejorar la gestión de la organización y corregir las deficiencias de liderazgo para lograr la ejecución eficaz de sus funciones trabajadores en general.

Para Villanueva (2022). Su estudio fue determinar el efecto de la motivación laboral en la cultura organizacional en once comunas de Tacna. Además de determinar la relación entre las expectativas laborales, la formación, experiencia y retroalimentación sobre la cultura organizacional. El trabajo implicó entrevistar a 361 servidores públicos de once municipios. La investigación fue fundamental o pura, cualitativa, explicativa y no experimental. Los resultados mostraron un nivel positivo muy alto. También se encontró que la variable “motivación al trabajo” incide en la variable “cultura organizacional” en un 76,10%, y la fuerza de la relación entre estas dos variables es de un 86,00%, por lo que se considera una relación fuerte.

Para Colmenares (2021). En cuanto al estudio fue enfoque cuantitativo, la técnica que se utilizó fue una encuesta caracterizada por un cuestionario digital creado mediante Google Forms y aplicado a los encuestados de forma asincrónica.

A partir de los resultados obtenidos, podemos identificar como variable independiente el nivel de evaluación, que el 26,9% de los encuestados calificó como bajo, y como variable dependiente la evaluación del puesto, mientras que el 16,7% de los empleados la calificó como mala. Finalmente, los resultados obtenidos sugieren un modelo útil para desarrollar estrategias y fortalecer las competencias profesionales de los servidores públicos.

Para Delgado, et al (2021). En cuanto al estudio fue enfoque cualitativo con una muestra de 15 personas, entre empleados y administradores. Se utilizaron técnicas y herramientas relacionadas con seis factores que inciden directamente en las necesidades de las personas.

Para Quispe (2021). En cuanto al estudio fue enfoque cualitativo, los resultados de su estudio indicaban que las habilidades y competencias desarrolladas por los servidores son las adecuadas y les permiten desempeñar su labor profesional de manera eficaz, por lo que concluimos con una afirmación: La administración pública necesita un sector público competitivo, pero esto De las competencias que demuestren los servidores públicos dependerá no sólo saber cómo funciona el Estado y las normas que lo rigen, sino también saber qué recursos deben incentivarlos para planificar y organizar el trabajo en beneficio de la población.

Para Espinoza, et al (2021). Se empleó un enfoque cualitativo, utilizando estudios de casos, trabajo inductivo, revisión de documentos y entrevistas estructuradas como métodos para recopilar información. Las entrevistas fueron grabadas para luego ser trianguladas en una matriz y así posibilitar el análisis comparativo, arrojando resultados que permitieron a la institución analizada definir e implementar mejoras a los procesos para determinar el logro de mejores niveles de desempeño. Trabajamos con tres grupos de empleados, identificados por número de decreto de contratación; Los resultados muestran que el desempeño laboral de los diferentes grupos es deseable, excelente en ambos grupos, a pesar de las diferencias en la remuneración o falta de indicadores para medirlo. Para el tercer grupo, el desempeño no fue crítico ni ideal porque el grupo no tenía especialización. En cuanto a las intenciones de rotación, se encontró que existía un claro deseo de rotación entre los empleados.

Para Cruz (2021). La metodología utilizada fue enfoque mixto y de diseño no experimental, con un apartado Inter descriptivo-correlacionado, ya que la recolección de datos se realizó en un momento determinado. Al igual que la población de esta investigación, el muestreo fue de manera probabilística aleatoria simple, lo que da la posibilidad de seleccionar a todos los servidores públicos. Como técnica se utilizó encuestas y cuestionarios en escala de Likert, los cuales fueron aplicados a 55 empleados para luego procesar la información obtenida mediante Excel y SPSS STATISTICS 21.

Para Ananias (2020). En cuanto al estudio fue enfoque cualitativo, los participantes fueron 03 empleados de la municipalidad. La técnica es la entrevista, la herramienta es el guión de la entrevista. La conclusión general del estudio se enfoca en que la participación es más activa, los colaboradores son importantes para identificar el talento humano con acceso a nuestro 20 conocimiento mejora la participación, la gestión es más humana. El talento en el municipio se refleja en los procesos de selección, reclutamiento, capacitación, evaluación y motivación. La capacitación y la educación son limitadas y se están organizando talleres en el futuro, lo que les permitirá mejorar sus conocimientos y así llegar a personas calificadas.

Para Pacherez, et al (2020). El estudio de investigación fue del tipo utilizado en un proyecto de investigación cualitativa, se encontró que el desempeño de los empleados de la Municipalidad es insuficiente, por lo tanto, es importante el desarrollo de competencias para desarrollar o fortalecer competencias, habilidades y actitudes cognitivas.

Para Vargas (2020). La metodología utilizada fue del tipo aplicada, la estimación es no experimental, transversal y correlativa. Su trabajo científico se basa en enfoques cualitativos y cuantitativos. Si bien la población estuvo conformada por 42 líderes comunitarios, se utilizaron como instrumentos un cuestionario y un guión de entrevista. Se encontró que, incluso en el nivel óptimo, existe una relación promedio entre las habilidades de la fuerza laboral y la eficiencia laboral de los funcionarios públicos y municipales.

Para Dionicio (2020). Se recopiló información sobre la investigación estratégica en gestión de recursos humanos realizada durante los últimos cinco años para identificar tendencias y oportunidades de investigación. El análisis reveló que este tema aún no ha sido ampliamente investigado en el campo de la psicología organizacional; quizás porque la metodología está más relacionada con el campo administrativo y la forma en que se abordó fue desde un punto de vista profesional relacionado con carreras como administración, ingeniería, etc. La mayor parte de la investigación fue de enfoque cualitativo, en donde se realizaron análisis de datos para resaltar la relevancia del estudio y/o sugerir planes de implementación para un negocio específico. Dado un tema que incluye variables tanto del entorno externo como interno de la organización, es difícil proponer un único modelo o herramienta aplicable a todas las empresas, aunque pertenezcan a la misma categoría. Por lo tanto, la mayoría de los estudios citados son estudios de casos.

Para Arévalo, et al (2020). El objetivo de la investigación fue una investigación mixta, proyectiva y no experimental, utilizando como herramienta principal un cuestionario con 20 ítems, el cual fue aplicado a 30 funcionarios del área administrativa de la institución investigada, con los resultados que se obtuvieron se pudo diagnosticar el estado actual de competencia laboral del órgano administrativo de la institución en consideración, así como determinar el nivel de gestión personal por procesos, siendo el principal efecto que existe un nivel medio bajo de gestión por procesos, que representan del 30 al 40 por ciento, respectivamente.

Para Mejía (2020). La investigación es fundamental y orientada a la aplicación, desarrollada con métodos cualitativos y cuantitativos, a nivel descriptivo y explicativo, la unidad muestral estuvo conformada por 134 empleados administrativos incluyendo N=n, también con 73 residentes de la Municipalidad. Se utilizaron como herramientas guías de observación, guías de entrevista, cuestionarios relacionados directamente con las variables de investigación, dimensiones y métricas, para luego ser procesadas, interpretadas, analizadas, contrastadas y discutidas para finalmente llegar a la conclusión general de que si la comunidad de Amarilis -Distrito de mejorar el talento humano en 2019 para que la calidad de servicio al ciudadano sea mejor.

Para Marín, et al (2020). La investigación fue de carácter cualitativo con un sistema de revisión sistemática que condujo al análisis de 10 artículos científicos relacionados con las variables de investigación. El hallazgo de la eficiencia del trabajo en el gobierno local es consistente con la naturaleza y el diseño del estudio descriptivo. Los artículos se refieren al desarrollo de competencias y habilidades de los servidores municipales a través de la capacitación, así como el uso de la tecnología y el 20% de los métodos utilizados en relación con los objetivos institucionales.

Para Cortez, et al (2019). Como técnica de investigación utilizaron: encuestas y cuestionarios como herramientas para recolectar información, a través de enfoque cualitativo, transversal donde los resultados obtenidos son consistentes con la hipótesis, donde el nivel de implementación del sistema de control interno presentó un puntaje global de 0,43, clasificándolo como bajo en la escala de medición.

Para Lozano (2019). La investigación se realizó a través de un enfoque cualitativo del tipo estudio de caso, utilizando métodos de análisis, documentación y hermenéutica; utilizando técnicas de entrevista, observación y análisis documental, con instrumentos como guías de entrevista, guías de observación y fichas de análisis documental. Las unidades analíticas están formadas por profesionales del área de negocio de una empresa farmacéutica. Los resultados de las entrevistas se analizaron mediante el software Atlas Ti 7.

Para Gilio (2019). Atribuyó a la tesis un enfoque cualitativo al estudiar el tipo básico. Se realizó entrevistas a especialistas y colaboradores; Análisis de fuentes documentales y; finalmente, se definió estrictamente como población y teniendo en cuenta también la encuesta utilizada por el cuestionario dirigido a veinte vecinos del barrio de diferentes urbanizaciones para recoger sus opiniones y perspectivas. El resultado del proceso investigativo es que se ha establecido que el Municipio, si bien cuenta con los mecanismos o herramientas administrativas necesarias, no contribuye plenamente al cumplimiento de las normas relacionadas, siempre que los mecanismos e instrumentos de Control no sean utilizados de esta forma por falta de recursos, personal suficiente y decisiones políticas.

Para Ayvar (2019). Atribuyó a la tesis un enfoque cualitativo, la técnica fue una encuesta, la cual arrojó los siguientes resultados: Los procesos de control interno no cuentan con procedimientos ni reglas, el control interno reduce el riesgo de corrupción y previene posibles amenazas que afecten a la entidad pública. Se encontró que existe falta de conocimiento en algunos municipios y no se encontró ningún trabajo que demuestre procesos establecidos ya que no son monitoreados de manera adecuada y continua.

Para Núñez (2019). Atribuyó a la tesis un enfoque cualitativo; se trabajó con una muestra censal compuesta por 41 gerentes y alcaldes de una municipal; encuesta y una entrevista con una escala de calificación y una guía de entrevista detallada, se realizó una estadística descriptiva y análisis cualitativos. Se destacó una calificación como buena por el 53,66% de los funcionarios municipales y jefes municipales, y sus dimensiones por el 51,2%, 56,1%, 53,7% y 53,7% calificado como bueno, respectivamente.

Para Lozano (2019). El estudio fue enfoque cualitativo no experimental, descriptivo, bibliográfico y documental. Sobre el objetivo específico 01: Por lo tanto, es importante considerar cuidadosamente los resultados de los autores nacionales citados en este estudio, si tienen sistemas de control, pero no cumplen con la función asignada, son efectivos para promover el uso de componentes. En cuanto al objetivo específico 2: Se propone que el municipio implemente un sistema de control, el cual es importante para la institución estatal, con el fin de ayudar con la operacionalización de actividades que logren sus fines a través del buen servicio a la comunidad. En cuanto al objetivo específico 3: La mayoría de los elementos no han sido excluyentes entre sí, por lo que se puede observar que la correcta aplicación ayuda a facilitar el desarrollo de la gestión sin poner en riesgo los bienes.

Para Kong (2019). Luego de haber realizado una investigación cualitativa utilizando una metodología denominada hermenéutica fenomenológica, es posible determinar el método adecuado para medir la eficiencia del trabajo en esta oficina. Varios autores han discutido sobre los elementos clave de la administración pública y privada en todo el mundo. Los resultados mostraron que los empleados de RRHH no querían desarrollar funciones acordes al puesto, necesitaban repensar la organización de puestos, que es un tema fundamental; la integración profesional va

más allá de las habilidades y capacidades del candidato, sino que depende de la cantidad de contactos que tenga dentro de la institución.

Para Contreras (2019). Su estudio fue de enfoque cualitativo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario de 24 ítems. Se tomó datos y métodos, teniendo como resultado que en el municipio no se fomenta adecuadamente el desarrollo del talento humano entre los empleados pues aún existen diferencias. Más específicamente: los niveles de actividad de los empleados a menudo se promueven y no como deberían ser, se debe considerar implementar estrategias y habilidades para el desarrollo laboral.

Para Esquivel (2019). Metodológicamente se utilizó un diseño de investigación, descriptivo con dos enfoques (cuantitativo y cualitativo), la población fue de 160 trabajadores y por 86 trabajadores de diferentes esquemas de dos comunidades. La técnica utilizada fue encuesta, se presentaron y procesaron tablas y gráficos porcentuales y presentados en el software SPSS versión 24.

Para Montoya (2017). El estudio fue diseñado como un estudio descriptivo integral con un diseño de fuentes mixtas (estudio de escritorio y estudio de campo), enfoque mixto. Se utilizaron diversas técnicas y herramientas donde los resultados revelaron dos hechos importantes: primero, los jefes de unidad no cumplían con las habilidades requeridas por la comunidad, y mucho menos el puesto, y no eran considerados muy competentes. En el caso de los empleados administrativos, son mal evaluados y su eficiencia laboral se considera ineficaz.

A nivel Internacional, para Quiroz (2022). La metodología escogida fue un estudio descriptivo, bibliográfico con enfoque mixto, métodos inductivos, deductivos, bibliográficos, analíticos y estadísticos. Se utilizaron diversas técnicas para la recolección de datos, como encuestas dirigidas y entrevistas al personal administrativo del GAD el 24 de mayo, donde se puede apreciar que la falta de motivación en el trabajo tiene aspectos negativos de intercesión en un mal ambiente laboral.

Para Bustamante, et al (2022). La investigación presentó metodologías descriptivas, bibliográficas y de campo con enfoques cualitativos y cuantitativos, utilizando métodos inductivos, deductivos, bibliográficos y estadísticos empleando técnicas como entrevistas a gestores de Talento Humano y entrevistas a funcionarios del gobierno municipal. Los resultados muestran que los empleados evalúan la gestión regular del talento humano porque sus procesos de reclutamiento y selección son aplicados empíricamente y basados en conocimientos básicos. Por otro lado, el ambiente de trabajo, la motivación y el reconocimiento del trabajo son los determinantes que afectan el desempeño de los empleados. Por ello es importante que los gerentes utilicen programas de incentivos y reconocimientos para que así ayuden a mejorar el desempeño, educación, capacitación y bienestar de los empleados.

Para Worku (2022). Su investigación fue de enfoque cualitativa mediante la administración de 5 preguntas de entrevista a los residentes de Tembisa en la provincia de Gauteng, Sudáfrica, para determinar los factores responsables del impago de las tarifas de los servicios municipales. La consulta fue parte de una encuesta en la que se recopiló información de 544 residentes de varios municipios. La saturación se alcanzó tras la realización de entrevistas individuales a 12 participantes. La investigación encontró que las causas subyacentes de la falta de pago eran la falta de motivación, un tiempo prolongado para resolver las consultas relacionadas con la cuenta (más de 5 días hábiles) y una corta duración de la residencia en Ekurhuleni (10 años o menos).

Para Shingenge & Saurombe (2022). El principal objetivo fue determinar qué tan efectiva es la mentalidad de liderazgo con respecto a la gestión del talento en el Ayuntamiento de Windhoek en Namibia. Para este estudio se adoptó un enfoque cualitativo; Se realizaron entrevistas semiestructuradas para obtener datos. Los participantes fueron seis altos funcionarios, los hallazgos de este estudio mostraron que las prácticas efectivas de gestión del talento son cruciales para que una organización atraiga y retenga a trabajadores calificados y experimentados para alcanzar una ventaja competitiva sostenible. El estudio reveló elementos específicos que constituyen una sólida mentalidad de liderazgo con respecto a la gestión del talento. Estas fueron prácticas de gestión de talentos, mentalidad de

liderazgo, estrategia de reclutamiento/adquisición de talentos y estrategia de retención de talentos.

Para Asplund, et al (2022). Su estudio fue cualitativo, describir las experiencias de estrés relacionado con el trabajo entre los empleados municipales muy estresados en las zonas rurales del norte de Suecia, entrevistaron a 15 empleados del sector municipal en el norte rural de Suecia utilizando una guía semiestructurada y sometieron las entrevistas a un análisis de contenido cualitativo. Bajo el tema principal de Sufrimiento a través del caos sin fin, resumimos cuatro temas: enfrentar intereses incompatibles y altas exigencias por falta de tiempo y recursos; sentirse impotente, atrapado e ignorado debido a la falta de control; sentirse insuficiente, inseguro y culpable debido a relaciones desafiantes y altas expectativas; y luchando con consecuencias tales como problemas de salud, efectos indirectos en la vida familiar y dificultad para sobrellevar la situación. Sugirieron la importancia de reconocer el sufrimiento de los empleados municipales en un ambiente de trabajo estresante. Y hubo un desequilibrio que salió afectando tanto la salud como la vida familiar de los empleados, así como su capacidad para trabajar. Parece importante mejorar el ambiente de trabajo a través de un liderazgo de apoyo, control del trabajo y demandas laborales razonables para prevenir el estrés, reducir el sufrimiento y crear una organización saludable.

Para Cedeño (2022). Su estudio fue de enfoque mixto, apoyado en métodos inductivo, deductivo, bibliográfico y estadístico. Se entrevistó gratuitamente al responsable de talento humano de la planta, la población encuestada estuvo conformada por 174 colaboradores. Los resultados obtenidos fue que la institución presenta deficiencias en cuanto a clima organizacional, lo que la hace poco apta para los servidores públicos, y sería afectado en la eficiencia laboral y trabajo asignado.

Para Barahona (2022). Su estudio se llevó a cabo utilizando un método descriptivo documental en lugar de un método experimental, ya que investigó las variables de rendimiento, con enfoque mixto. Los datos, así como la metodología utilizada en este estudio fue basada en búsqueda bibliográfica Comunidad Autónoma Descentralizada. Las conclusiones muestran los resultados obtenidos gracias al proceso de investigación presentado también corresponde a la realidad

de la comunidad recomendaciones propuestas, incluyendo acciones basadas en un respaldo científico y metodológico comprobado.

Para Fernández & Sánchez (2021). El objetivo del estudio fue explorar el contexto internacional, nacional y regional. Las revisiones sistemáticas solicitadas fueron del tipo básico, con enfoque cualitativo y evaluación descriptiva. Cabe destacar que la mayor parte del trabajo de investigación se lleva a cabo en países europeos donde las cualificaciones de RRHH participan activamente. elementos. Identificar y resaltar las debilidades relacionadas con las prácticas de evaluación de recursos humanos. relativos, tales como: Contratación de personal sin calificación pública previa, no asignado dentro del presupuesto, y que no cumpla con lo establecido en los manuales correspondientes. Personal, funciones y organización necesaria para los cargos - estas cuestiones limitan el desarrollo efectivo del personal por la falta de habilidades intelectuales y herramientas que faciliten la formación integral de las personas para mejorar el desempeño del servicio público.

Para Bohórquez, et al (2020). En el mundo actual, las organizaciones deben priorizar el desarrollo del talento humano, considerado el activo más importante para apoyar el desarrollo y la productividad. En cuanto a la metodología, tuvo un enfoque mixto, que permitió recopilar información y principales resultados: el 25% de los empleados insatisfechos con sus necesidades fisiológicas y el 35% insatisfechos con la necesidad de energía y el 35% insatisfechos con la organización de la justicia; finalmente, hay ciertas recomendaciones motivacionales que le permitirán mejorar su desempeño laboral y por ende su desarrollo personal y organizacional.

Para Eusebio (2019). El estudio se enfoca en el alcance general de la gestión del recurso humano como eje principal del desarrollo empresarial, el aporte básico de los colaboradores, el estudio identifica las fortalezas y debilidades del proceso general del talento humano. El objetivo de su estudio fue examinar el talento humano a través de procedimientos aplicados y la existencia de roles de los empleados en los GAD municipales. El alcance metodológico de la investigación aplicada es correlativo, permitiendo la comparación rápida y eficiente de las variables involucradas en el problema, los enfoques se fusionan utilizando métodos cualitativos y cuantitativos, técnicas como fichas de observación, entrevistas y

encuestas. Tener resultados. directamente relacionado con las variables. Finalmente, algunas sugerencias alternativas de mejora ayudarían a los gerentes de recursos humanos y gerentes de instalaciones a mejorar los entornos de trabajo y crear servicios de calidad para los ciudadanos basados en el trabajo en equipo entre los jefes de departamento y los gerentes. empleados, para promover la cooperación y aumentar la eficacia de la contribución del trabajo del ciudadano en la institución.

Para Tadeo (2019). El objetivo de su propuesta fue reducir estos argumentos mediante la implementación de un mecanismo de evaluación que documente cualitativa y cuantitativamente los resultados. Es importante capturar la información de desempeño de los empleados utilizando las herramientas de medición sugeridas en la gestión estratégica, no para despedirlos, sino para clasificarlos en función de sus capacidades individuales. al utilizar los recursos existentes.

Para Wachapa (2019). Entre todos los trabajadores de esta institución, se realizó una encuesta que permite tener una idea clara sobre el proceso de evaluación del personal. Al evaluar no se tuvo en cuenta una grave carencia de un sistema formal de evaluación, con procedimientos y normas técnicas dignas de un proceso de evaluación ideal de la permanencia. Al finalizar las evaluaciones de desempeño correspondientes, se ofrecerá un plan de capacitación a los agentes del GADM para que comprendan la importancia de la evaluación de desempeño.

Para Pak, et al (2019). El objetivo de su trabajo, fue integrar, facilitar la extensión de la vida laboral identificando y examinando la efectividad de las actividades de Recursos Humanos. Los resultados indicaron que ofrecer recursos laborales tiene un efecto positivo en la capacidad, motivación y oportunidad de seguir trabajando. Además, se encontró que la capacidad laboral se relacionaba más negativamente con las demandas laborales, mientras que la empleabilidad se relacionaba más positivamente con las prácticas de desarrollo. El documento concluye sugiriendo direcciones para futuras investigaciones e implicaciones prácticas para fomentar la práctica basada en la evidencia.

Para Casana (2019). La metodología de su estudio fue enfoque cualitativo, cuyas subcategorías para procesos de incorporación, organización, recompensa y

desarrollo de talentos. La recopilación de datos consistió en una entrevista y el método fue codificado y triangulado utilizando el programa informático ATLAS Ti 8. Se implementó, recalibró y realineó la gestión del talento humano, impactando presupuesto, política y planificación.

Para González, et al (2016). Su estudio fue de enfoque mixto y se logró evidenciar una ausencia o desactualización de las herramientas en el trabajo, ello abarcó que los jefes o funcionarios lo puedan utilizar en su trabajo diario, tanto por exigencia de las instituciones reguladoras, como por el deseo de lograr la superación institucional.

A continuación, se presentan las bases teóricas donde se fundamentan dicho estudio, como es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, donde establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil. También comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. SERVIR, como ente rector del Sistema de Recursos Humanos, son aplicables a todas las entidades de la administración pública.

Para Chiavenato (2007). La gestión de recursos humanos implica la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas apropiadas para promover el trabajo eficaz del personal.

Para Shamil (2001). La administración de recursos humanos, es la parte de la gestión que se ocupa de las personas y sus actividades relacionadas con una entidad y sus principales objetivos tiene como unir a los hombres y mujeres que trabajan en la organización para que se realice un trabajo más eficiente posible, considerando el bienestar de los colaboradores y trabajar lo mejor posible para tener éxito en las entidades.

Las subcategorías están dadas por el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, los cuales se muestra los subsistemas y procesos que conforman: Factores en la gestión de recursos humanos, estos factores garantizan que una entidad tenga personal altamente profesionales calificados,

competitivos y productivos con cualquier trabajo asignado, Gestión de la Incorporación, el cual consiste en incorporar, incluir, atraer a nuevos profesionales que cumplan con el perfil solicitado y a cualquier equipo de trabajo de una organización. Organización del Trabajo y su distribución, el cual consiste en orientar el cargo que desempeñará el nuevo personal, y la evaluación del desempeño del profesional. Gestión de la Compensación, el cual consiste en otorgar incentivos económicos al profesional para que pueda cubrir sus necesidades. Y por último Gestión del Desarrollo y Capacitación, el cual consiste en dar empuje y énfasis en el avance académico profesional del personal, lo cual permitirá la productividad y calidad de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica. Su objetivo es mejorar el conocimiento per se, no generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en un futuro próximo. Este tipo de investigación es esencial para obtener beneficios socioeconómicos a largo plazo, pero por lo general no se aplica directamente a la explotación de tecnología. (Tam, et al, 2008).

El diseño de investigación es estudio de caso cuyo enfoque es cualitativo, el cual se entiende al "procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes' [...] la investigación cualitativa recae en un estudio diferente objetivos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste" (Mejía, 2004, p. 43).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías:

La categoría de esta investigación es: factores en la gestión de recursos humanos, un modo de clasificar una determinada información, en función de la importancia que le demos a un tema. Las categorías son ideas, conceptos o interpretaciones abreviadas de las citas. (Miles, Huberman, y Saldaña, 2014).

Sub categorías:

Las subcategorías de esta investigación son: Gestión de la Incorporación, Organización del Trabajo y su distribución, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Capacitación, Alcance y Limitaciones.

Matriz de categorización:

El proceso permitirá identificar la apariencia de construcciones lógicas de información recopilada durante entrevistas con organismos informantes o creada a partir de documentos, películas u otros. (Galeano, 2013). Ver Anexo.

3.3. Escenario de estudio

El estudio se llevó a cabo en una Municipalidad Provincial del Perú, específicamente en la Municipalidad Provincial del Callao, se encuentra ubicado en la Provincia Constitucional del Callao, cuenta con una extensión territorial de 148,573 km², conformada por 6 distritos: Cercado Callao, Bellavista, Carmen de la Legua, La Punta, La Perla y Ventanilla, y que se rige dentro del marco legal de la Ley de Municipalidades N° 27972, dicho municipio cuenta con una infraestructura con ambientes confortables, seguridad, buena iluminación entre otros, en cuanto a sus colaboradores cuenta con personal que tiene más de veinte años laborando, asimismo como personal con ingresos más recientes; pertenecientes a distintos regímenes laborales que vienen ser el Régimen 276, el Régimen 728 y el CAS, un promedio de 3000 trabajadores.

3.4. Participantes

Dejar en claro que, para la determinación de la muestra, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, dicho esto para el presente estudio se consideró a 10 trabajadores administrativos del Municipio, de los cuales fueron partícipes, de las cual se tomó bajo los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Estos servidores son funcionarios, jefes y otros funcionarios de ambos sexos con edades comprendidas entre 33 y 65 años. Estos colaboradores trabajan en un municipio de la provincia de Perú.

Criterios de exclusión: No hay participantes que no son trabajadores de una Municipalidad Provincial de Perú.

Para ello a continuación se detalle la siguiente tabla:

Tabla 1

Tabla de Participantes

Cantidad	Participantes
1	Funcionario de una gerencia del Municipio
1	Jefe de Oficina de una gerencia del Municipio
8	Personal Administrativo de una gerencia del Municipio
10	Total de Participantes

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Entrevista tipo semi estructurada.

Se refiere que, en la comunicación entre dos sujetos, por lo menos uno es el interrogador y el otro u otro sujeto es el interrogado, la finalidad es comunicar, dirigirse, consultar, teniendo por lema continuar lo anterior. criterios de acuerdo, todos los contextos de resolución de uno o más problemas y con objetivos específicos. (Pulido, Ballén, y Zúñiga, 2007).

Instrumentos: El guion de preguntas de la entrevista.

Para Sampieri (2006). La entrevista lo realiza una persona calificada donde aplica a los participantes, donde realiza la pregunta y anota las respuestas de los entrevistados. Asimismo, dicho instrumento fue construido y validado.

3.6. Procedimiento

Se realizó la matriz de categorización, en cual se desarrolló las sub categorías, códigos y las preguntas según las sub categorías asignadas en la categoría, luego de ello se tuvo que remitir una carta a la entidad donde se realizó las entrevistas a los participantes seleccionados (trabajadores del Municipio) y por último el análisis de datos, con las respuestas brindadas de dichos trabajadores.

3.7. Rigor científico

De la investigación cualitativa, se obtuvo credibilidad, se trata de procedimientos que permiten aumentar la credibilidad como actividades que permitan mayor credibilidad (fuentes, teorías y entre otros).

Confirmabilidad, se propone un procedimiento para confirmar la pertinencia de todo el proceso de indagación. Hernández et al. (2014), enfatiza que debe basarse en el logro exitoso del objetivo propuesto. Esto significa que estas herramientas conservan su credibilidad, lo que significa que ejecutarlas a menudo producirá resultados iguales o similares.

3.8. Método de análisis de datos

Continuaremos explicando los pasos básicos en el proceso de análisis e interpretación de toda la información que recibimos de las entrevistas con los agentes informantes:

Codificación: Para Charmaz (2014) considera como una conclusión simple, directa y breve; y se crea para mostrar parte de los datos; Esto permitiría profundizar en el análisis de la información obtenida, ya que cada uno de los códigos se complementa al mismo tiempo que contiene información teórica debidamente fundamentada por Monge (2015).

Determinación de los coeficientes de coocurrencias: Son los códigos que se consignan en el matriz de categorización u otras generados a partir de las entrevistas dadas. Y ellos se visualiza en una tabla exportada en Excel del Programa Informático Atlas Ti 9.

Categorización: Establecimiento de redes y categorías. La categorización es el principal mecanismo para limitar la información recopilada. Las categorías son valores diferentes, alternativas y conceptualizar un término o frase para realizar una búsqueda específica de una manera o código claro e inequívoco.

3.9. Aspectos éticos

Desde el punto de vista ético, a los entrevistados se le explicó en qué consistía el trabajo de investigación y se le informó sus objetivos, metodología, contenido de su participación, derecho de privacidad, y también se les informó que sus aportes nos permitirán conocer nuestra realidad y cuáles serán estos, servir de guía, aportes para mejorar la gobernabilidad comunitaria. Se obtuvo el consentimiento oral de cada uno de los entrevistados y se respetó plenamente su opinión. Y para la originalidad, se aplicó un software para ver similitud.

Todos estos aspectos se fundamentaron en la ética (Pérez et al, 2021), contenida en la guía de productos observados y que guía el trabajo de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se da a conocer los resultados de la investigación, que se obtuvieron luego de aplicar el proceso de análisis de las entrevistas que se llevaron a cabo con relación al tema de la investigación planteada. Los resultados fueron los siguientes:

RESULTADOS

Resultados Descriptivos:

Tabla 2

Códigos de la categoría: Factores en la gestión de recursos humanos.

Códigos	Enraizamiento	Densidad
Ambiente Laboral	8	0
Capacitación	20	1
Desarrollo Profesional	22	4
Diagnóstico de Necesidad	7	0
Evaluación de Desempeño	19	1
Incentivos	10	0
Motivación	6	1
Perfil	13	4
Reconocimiento	10	0
Remuneración	6	1
Retroalimentación	6	1
Selección	8	1

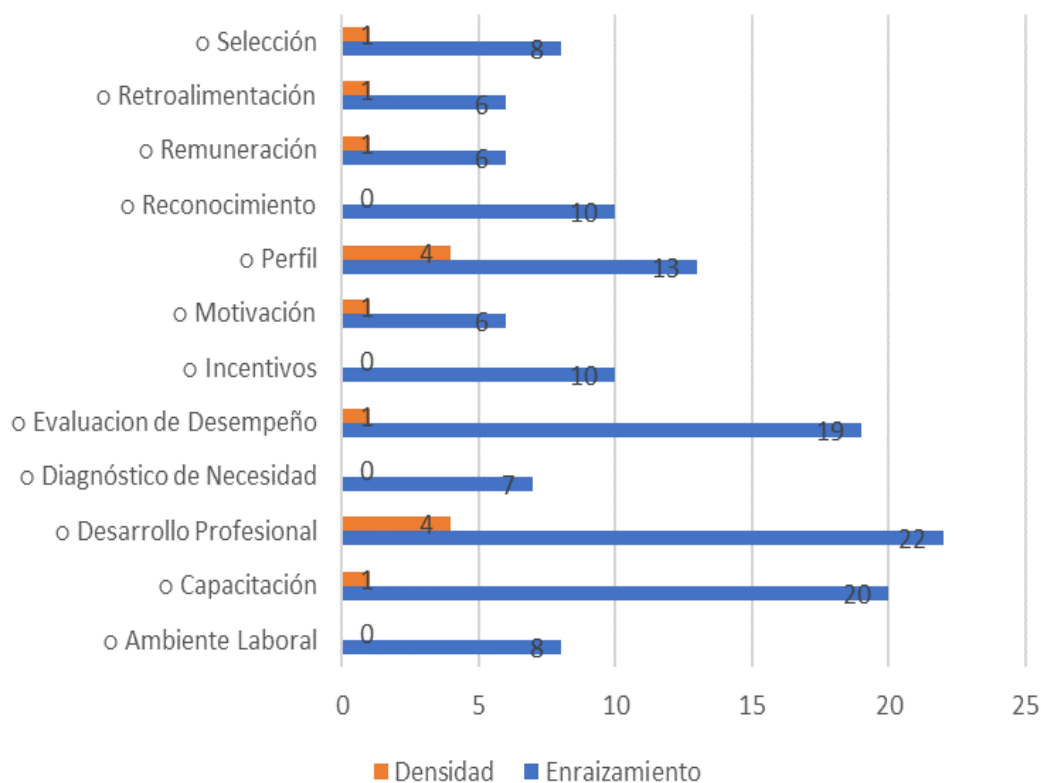
Nota: Resultados que se han obtenido a las respuestas dadas en la entrevista brindada para este estudio, donde se muestra que el código Desarrollo profesional muestra mayor enraizamiento que los demás códigos.

En esta tabla 2, se muestra los códigos, enraizamiento y densidad; asimismo se llega a visualizar que, el código de Desarrollo Profesional tiene como valor en enraizamiento de 22, luego está el código de Capacitación que tiene un valor en enraizamiento de 20, y después está el código de Evaluación de Desempeño con un valor de 19, y así sucesivamente como se visualiza en la tabla de arriba. Siendo

estos, como mayor prioridad y mencionado por los colaboradores que fueron entrevistados.

Figura 1

Gráfico de códigos de la categoría: Factores en la gestión de recursos humanos.



Nota: Resultados que se han obtenido a las respuestas dadas en la entrevista brindada para este estudio, donde se muestra que el código Desarrollo profesional muestra mayor enraizamiento que los demás códigos, en forma gráfica.

En esta Figura 1, gráfico de códigos, muestra el enraizamiento (barras en color azul), son los códigos pre existentes de la matriz de categorización, por tanto, los códigos más recurrentes son: Desarrollo Profesional, Capacitación, y Evaluación de Desempeño. Asimismo, el gráfico muestra la densidad (barras en color anaranjado) que se encuentran asociados.

En esos aspectos, también se aprecia los códigos menos recurrentes como: Incentivos, Diagnóstico Laboral y Ambiente Laboral.

Resultados Inferenciales:

Tabla 3

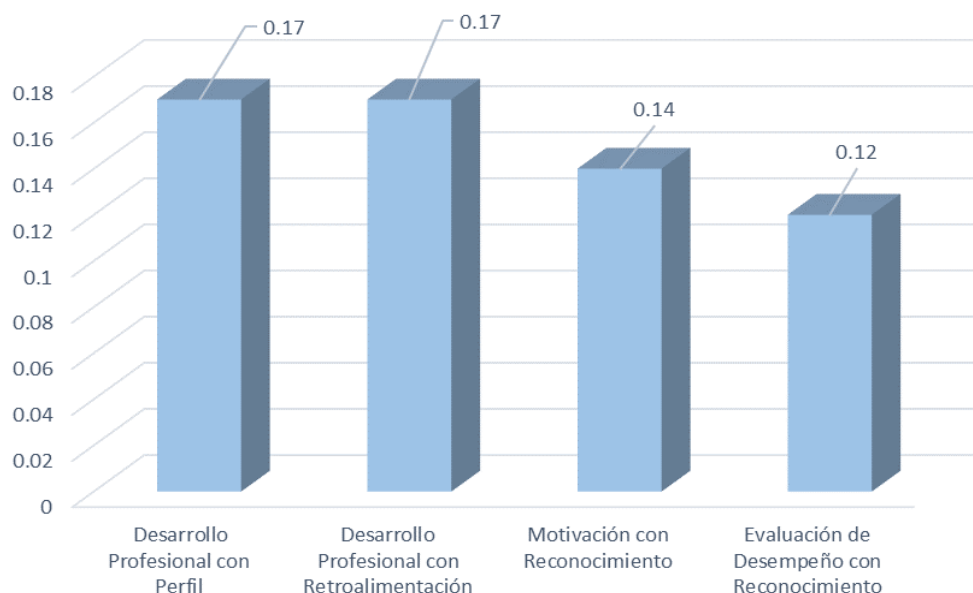
Tabla de Coeficientes de Coocurrencias de la Categoría: Factores de Gestión de Recursos Humanos.

CÓDIGOS	Desarrollo Profesional con Perfil	Desarrollo Profesional con Retroalimentación	Motivación con Reconocimiento	Evaluación de Desempeño con Reconocimiento
COEFICIENTES	0.17	0.17	0.14	0.12

Nota: Resultados que se han obtenido a las respuestas dadas en la entrevista brindada para este estudio, donde se muestra que los códigos que están más asociados y están relacionados como: Desarrollo Profesional con Perfil, Desarrollo Profesional con Retroalimentación, y Motivación con Reconocimiento.

Figura 2

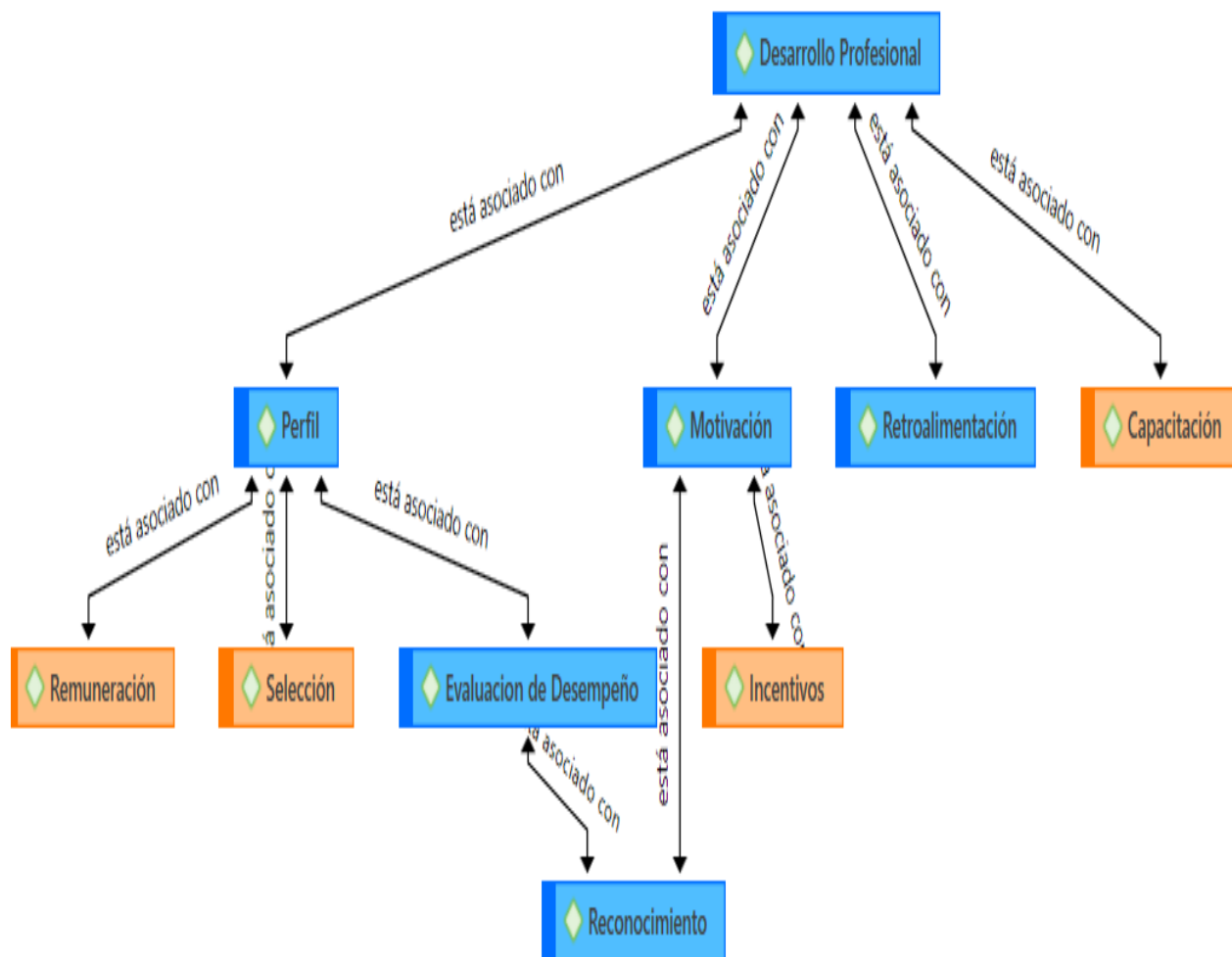
Gráfico de Coeficientes de Coocurrencias de la Categoría: Factores de Gestión de Recursos Humanos.



Nota: Resultados que se han obtenido a las respuestas dadas en la entrevista brindada para este estudio, donde se muestra que los códigos que están más asociados y relacionados como Desarrollo Profesional con Perfil, Desarrollo Profesional con Retroalimentación, y Motivación con Reconocimiento.

Figura 3

Red Semántica de Códigos de la Categoría: Factores de Gestión de Recursos Humanos.



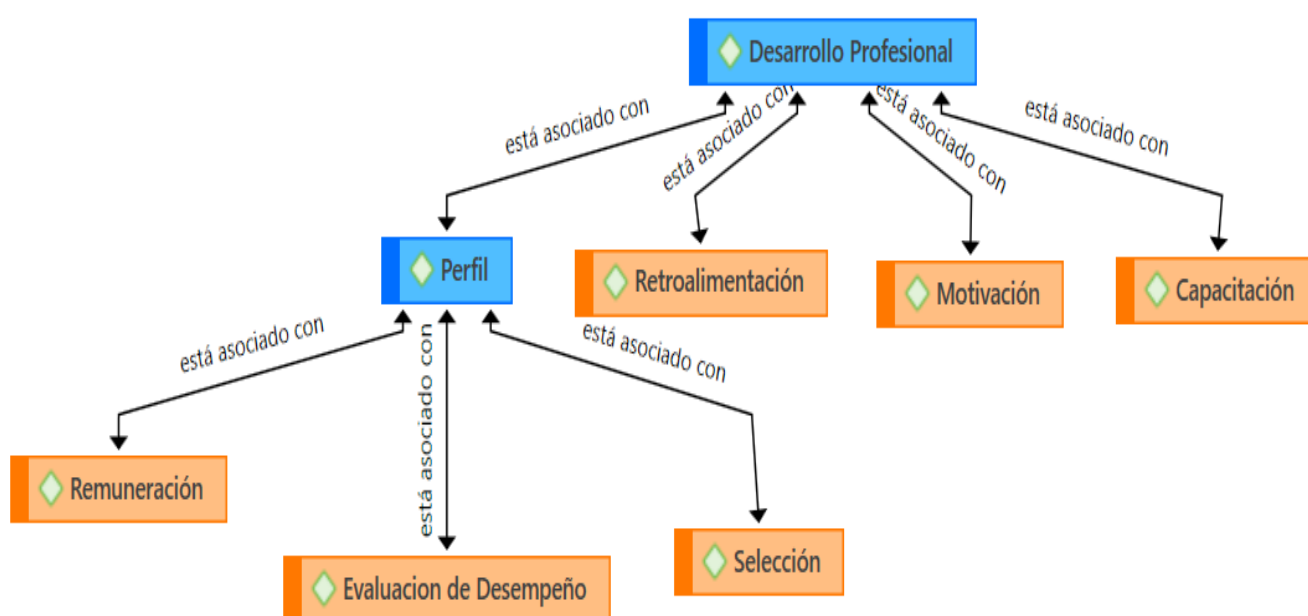
Nota: En la figura se puede observar la red semántica general, en el cual se encuentran relacionados todos los códigos que forman parte de la categoría: Factores de gestión de recursos humanos.

En esta figura 3, se muestra la red semántica de la categoría factores en la gestión de recurso humanos, cuyos códigos y coeficientes son los más relevantes, de los cuales vienen hacer los factores para este estudio. El eje principal es el código Desarrollo Profesional, proceso marcado por el deseo de superación del trabajador, el cual enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo, y esto guarda relación y está asociado con Retroalimentación, Motivación,

Capacitación, cuyos factores son de gran importancia y relevantes con el desarrollo profesional y Perfil, el cual se aprecia la experiencia laboral, habilidades y conocimientos del trabajador y éste último a su vez está asociado con Remuneración, Evaluación de Desempeño y Selección, son factores coherentes y precisos, que conlleva con el perfil del trabajador.

Figura 4

Red Semántica de los Códigos Desarrollo Profesional con Perfil.



Nota: En la figura se puede observar la red semántica, se encuentra relacionados los códigos desarrollo profesional con perfil y con sus propias asociaciones de cada uno de ellos.

En esta figura 4, se presenta la red semántica de los códigos Desarrollo Profesional con Perfil, por el cual estos mismos se encuentran asociados con otros códigos. Asimismo, se puede analizar que, se puede decir que uno de los factores para esta categoría, sería Desarrollo Profesional con Perfil, ya que existe coherencia porque el trabajador ha tenido un crecimiento profesional y ello nutre en conocimientos, el desenvolvimiento y lo que pueda desarrollar el trabajador para ser más competentes y capaces de insertarse en los mercados profesionales.

Figura 5

Red Semántica de los Códigos Desarrollo Profesional con Retroalimentación.



Nota: En la figura se puede observar la red semántica, se encuentra relacionados los códigos desarrollo profesional con retroalimentación y con sus propias asociaciones de cada uno de ellos.

En esta figura 5, se presenta la red semántica de los códigos Desarrollo Profesional con Retroalimentación, por el cual estos mismos se encuentran asociados con otros códigos. Asimismo, se puede analizar que, la retroalimentación del trabajador se considera como una herramienta integral y es parte del proceso de desarrollo profesional.

Figura 6

Red Semántica de los Códigos Motivación con Reconocimiento.

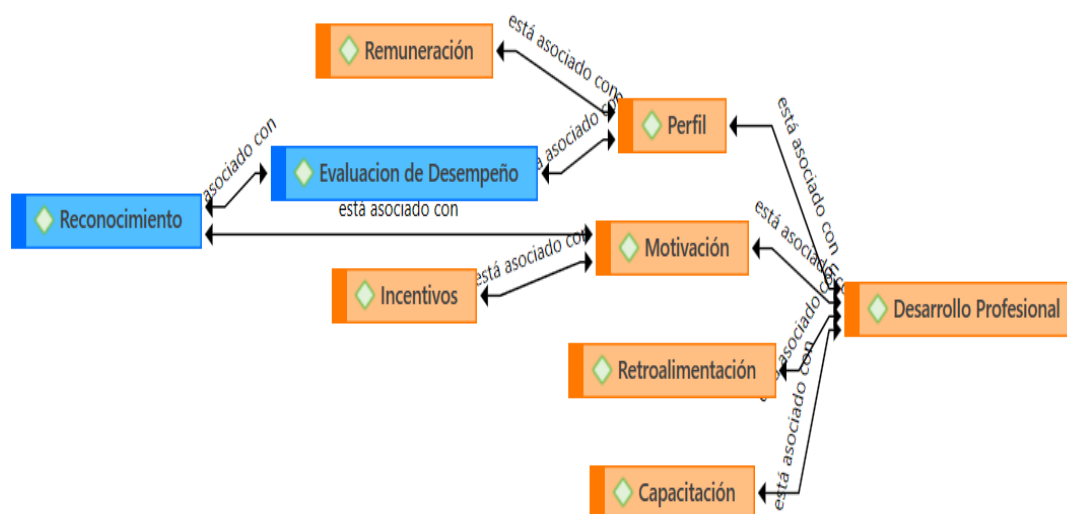


Nota: En la figura se puede observar la red semántica, se encuentra relacionados los códigos motivación con reconocimiento y con sus propias asociaciones de cada uno de ellos.

En esta figura 6, se presenta la red semántica de los códigos Motivación con Reconocimiento, por el cual estos mismos se encuentran asociados con otros códigos. Asimismo, se puede analizar que, los trabajadores cuando reciben un reconocimiento por su institución sienten mucha felicidad de gratitud y con ello incrementan en su productividad, por lo que se vuelven más eficaces y, por consiguiente, dan mejores resultados para su institución.

Figura 7

Red Semántica de los Códigos Evaluación de Desempeño con Reconocimiento.



Nota: En la figura se puede observar la red semántica, se encuentra relacionados los códigos evaluación de desempeño con reconocimiento y con sus propias asociaciones de cada uno de ellos.

En esta figura 7, se presenta la red semántica de los códigos Evaluación de Desempeño con Reconocimiento, por el cual estos mismos se encuentran asociados con otros códigos. Asimismo, se puede analizar que, esto servirá para motivar a los empleados reconociendo el trabajo bien hecho, e involucrar las personas con metas y objetivos y tener un buen desenvolvimiento en el trabajo.

DISCUSIÓN

Para Eusebio (2019), en su investigación concluyó que los empleados a nivel de la jerarquía administrativa no evaluaron el desempeño y descuidaron las funciones departamentales desde la toma de posesión hasta el desempeño de los empleados del municipio, el departamento de talento humano cumplió con los estándares de admisión utilizando programas representativos de estudios similares encargados. Con esa conclusión se ve una diferencia con respecto a los datos obtenidos en los resultados descriptivos que el código entre los más recurrente es la Evaluación del Desempeño, que para los entrevistados mencionaron que, se da

en base a la producción diaria y ellos también conlleva a que se debe tener responsabilidad, capacidad y conocimiento los trabajadores.

Para Silupu (2018), en su trabajo de investigación concluye que, la selección del personal no fue el apropiado, debido a que no se realizó un correcto proceso de selección de personal, sino que se realiza mediante personas conocidas, ya sea amigos o familiares. Con esa conclusión se ve una diferencia con respecto al resultado de los entrevistados de este estudio, con respecto al código de selección del personal, puesto que, para ellos, coinciden que; la selección del personal permite la incorporación de los colaboradores en su área de trabajo, en verificar, analizar las competencias, habilidades y experiencia que tiene cada colaborador y de esta forma encajar en el puesto para así prestar sus conocimientos al área y a los trabajadores del mismo.

Asimismo, para González, et al (2016), permitió a la institución modificar su estructura de administración del talento humano combinando aspectos tales como perfilado de puestos, reclutamiento y selección basados en competencias, evaluación del desempeño y habilidades basadas en competencias. Esto generó beneficios, así como incidir en la eficiencia de los empleados, lo que permite mejorar la gestión de la organización. Al respecto se ve una semejanza con los resultados inferenciales en cuanto al código Perfil, que estos se asocian al desarrollo profesional, y es muy importante porque permite la integración de los colaboradores para un mejor desarrollo laboral, a ello fomenta una eficiente labor en la institución.

V. CONCLUSIONES

1.- De acuerdo al objetivo general, revelar los factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú. Se concluye que, si se cumplió, ya que dentro de los resultados inferenciales se muestra que los códigos coeficientes cuyo valor 0.17 están asociados con otros, los cuales corresponde a los factores de gestión de recursos humanos.

2.- De acuerdo al objetivo específico referido a analizar cuáles son los alcances en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, se concluye que, si se cumplió, debido a que no solamente el código Reconocimiento tuvo mucha relevancia, sino que también tuvo asociación con el código de coeficiente Evaluación de Desempeño con una muestra de 0.12 de acuerdo al análisis inferencial realizado.

3.- De acuerdo al objetivo específico referido a revelar las limitaciones en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, se concluye que, no se cumplió, debido a que en los resultados inferenciales no muestra el código de limitación que haya sido como datos adquiridos en la gestión de los recursos humanos para este estudio, al contrario, se debe dar énfasis en el coeficiente Desarrollo Profesional porque demuestra mayor relevancia ya que está asociados con dos coeficientes e igualdad de muestra obtenida con 0.17.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.- Con referencia a la primera conclusión, se recomienda que, a pesar que se haya cumplido con el objetivo general, el municipio tenga en cuenta sobre dichos factores que se obtuvieron en los resultados inferenciales, para que así sigan teniendo colaboradores profesionales.

2. Con referencia a la segunda conclusión, se recomienda que, dichos alcances sean considerados en dicho municipio, para que así puedan desarrollar en sus trabajadores un buen desempeño laboral.

- 3.- Con referencia a la tercera conclusión, se recomienda que, los trabajadores trabajen con metas trazadas y un mejor desempeño, para así obtener una buena gestión en los recursos humanos.

REFERENCIAS

- Abad, F. (2022). *El compliance laboral y su influencia en el actual Sistema de Control Interno del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Sapallanga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11397>
- Ananias, L. (2022). *La gestión del talento humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51026>
- Arévalo, E., & Reque, G. (2020). *Programa de competencias laborales para mejorar la gestión por procesos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Monsefú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61081>
- Asplund, S., et al (2022). Experiencias de estrés relacionado con el trabajo entre empleados municipales altamente estresados en zonas rurales del norte de Suecia, *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 17(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2056957>
- Ayvar, R. (2019). *Caracterización del control interno y gestión en las municipalidades del Perú: caso municipalidad provincial de Huamanga 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19291>
- Barahona, K. (2022). *Gestión de recurso humano y comportamiento organizacional: Caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, período 2020-2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3873/1>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bustamante Chong, M. & Martillo Alvarado, E. (2022). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, Periodo 2021-2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4517>
- Campuzano, E. (2022). *Gestión organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3802/1>
- Casana, K. et al (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú, *Atas - Investigação Qualitativa em Ciências Sociais/Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Castillo, I. (2022). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura- 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9290>
- Cedeño, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: Caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3808/1>

- Colmenares, A. (2021). *Estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales de los servidores de la municipalidad de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88110>
- Contreras, J. (2019). *Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34906>
- Cortez, M., & Llanos, J. (2022). *El sistema de control interno como herramienta de gestión de la unidad de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de La Encañada, Cajamarca, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30944>
- Cruz, F. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Layo – Canas – Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75937>
- Delgado, L. et al (2021). *Calidad de servicio y satisfacción de los administrados de una entidad pública en el 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4779>
- Dionicio, D. (2020). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio de la Universidad Cayetano Heredia. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8958>
- Espinoza Gálvez, R., et al (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*. 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

- Esquivel, E. (2019). *Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la región Ayacucho en el año 2019*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44165>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, Año 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península Santa Elena]. Repositorio de la Universidad Estatal Península Santa Elena <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4733>
- Fernandez Coronel, L.E. y Sanchez Dávila, K. (2021). Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6876. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.806
- Gilio, A. (2019). *Rol de la Municipalidad de Los Olivos en el cumplimiento del derecho a la tranquilidad y a un ambiente sano y equilibrado*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21969>
- González, S., et al (2016). *Propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias: Caso Municipalidad de Upala*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio de la Universidad de Costa Rica. <http://repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/8717/1/39939.pdf>
- Hernández, M. (2017). *HACIA UN DIAGNÓSTICO GENERAL DE LOS PROBLEMAS MUNICIPALES DE MÉXICO*. [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/diagnostico1999-2000.pdf>
- Huamán, R. (2022). *Gestión del conocimiento en los funcionarios del Área Municipal de Lima Este – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80252>

- Kong, C. (2019). *Análisis de competitividad laboral del personal de la oficina de recursos Humanos en la municipalidad provincial de Huaral, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65990>
- Lozano, J. (2019). *Caracterización del Control Interno de las Municipalidades del Perú: Caso Municipalidad Distrital de Salas Ica – Ica, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/14819>
- Lozano, S. (2019). *Estudio de casos: El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa Farmacéutica en el 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2515>
- Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Mejía, A. (2020). *Gestión del Talento Humano y Calidad en la Atención al Ciudadano en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5666>
- Mejía, J., et al (2004). Investigación Sociales. *Revista del Instituto de Investigaciones Histórico Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. 8(13), 277-299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Montoya, S. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para mejorar el desempeño laboral de personal administrativo en la municipalidad provincial de Cajamarca 2015*. [Tesis de

Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16684>

Navarro, E. (2006). *La Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de San Pedro Sacatepequez San Marcos*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala].
<http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/3e5ea9baccb164d809305cfea636b52a040f5d7b.pdf>

Núñez, F. (2019). *Propuesta Para Mejorar La Gestión Del Sistema De Control Interno De La Municipalidad Provincial De Bolognesi – Ancash, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38512>

Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Pak, K., et al (2019). La Gestión de Recursos Humanos y la capacidad, motivación y oportunidad de continuar trabajando: Una revisión de estudios cuantitativos. *Revisión de la gestión de recursos humanos*. 29(3), 336-352.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.002>

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]. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1>

Quispe, M. (2022). *Caracterización del Control Interno en las Municipalidades de Perú: Caso Municipalidad Distrital de Asia-Cañete, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28622>

- Quispe, V. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán, 2016-2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7252>
- Shingenge, S. N. y Saurombe, M. D. (2022). Mentalidad de liderazgo con respecto a las prácticas de gestión del talento: un estudio de caso del Ayuntamiento de la ciudad de Windhoek. SA. *Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 20 (0), a1730. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1730>
- Silupu, L. (2018). *Gestión por Competencias y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Sullana – 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37013>
- Tadeo, L. (2019). *Propuesta de un Modelo de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos en la Administración Pública Municipal*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guadalajara]. <https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/83009/1/MCUCEA10557FT.pdf>
- Tam, J., et al (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y Acción*. 5, 145-154. http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_mod_ela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Torres, S. (2005). *DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL*. [Archivo PDF]. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf
- Vargas, M. (2020). *Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55557>

- Villanueva, C. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la cultura organizacional de los gobiernos locales de la provincia de Tacna 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2286>
- Wachapa, F. (2019). *Evaluación del desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mera, provincia de Pastaza, período 2017* [Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/11425>
- Worku, Z. (2022). Una investigación cualitativa de los obstáculos al adecuado desempeño en los empleados municipales. *SPECIALUSIS UGDYMAS / SPECIAL EDUCATION* 2 (43). <https://sumc.lt/index.php/se/article/view/1396/1070>
- Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación* (11 ed.). México, México: Aguilar León y Cal Editores.

ANEXOS

Matriz de Categorización

Categoría	Subcategorías	Códigos	Guión de preguntas de la entrevista
Factores en la gestión de recursos humanos	Gestión de la Incorporación	Selección	¿Cree usted que la selección del personal, permite la incorporación de los colaboradores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?
		Perfil	¿Cree usted que el perfil del personal, permite la integración de los colaboradores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?
		Evaluación de desempeño	¿Como se realiza el proceso de evaluación del desempeño del personal en su área del trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?
	Organización del Trabajo y su distribución	Retroalimentación	¿Cómo se realiza el proceso de retroalimentación a los trabajadores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?
		Gestión de la Compensación	Remuneración
	Incentivos		¿Existe una política de incentivos en su trabajo? ¿De qué manera?
	Diagnóstico de necesidad		¿La gestión de los recursos humanos elabora su diagnóstico basado en la necesidad de los trabajadores? ¿De qué manera?
	Gestión del Desarrollo y Capacitación	Capacitación	¿De qué manera, el área de recursos humanos gestiona la capacitación de los trabajadores?
		Desarrollo Profesional	¿De qué manera, considera que en su centro laboral se fomenta el desarrollo profesional de los trabajadores?
		Motivación	¿De qué manera, se motiva a los colaboradores en su área de trabajo? / Explique.
Alcance	Reconocimiento	¿Cree Usted que el reconocimiento es el mejor alcance que ha logrado la gestión de recursos humanos? ¿De qué manera?	
Limitaciones	Ambiente Laboral	¿Cree Usted que el ambiente laboral es una limitación en la gestión de recursos humanos? ¿De qué manera?	

Tabla de Coocurrencias

	Ambiente Laboral Gr=8		Capacitación Gr=20		Desarrollo Profesional Gr=22		Diagnóstico de Necesidad Gr=7		Evaluación de Desempeño Gr=19	
	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient
Ambiente Laboral										
Gr=8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.08
Capacitación										
Gr=20	0	0.00	0	0.00	2	0.05	0	0.00	0	0.00
Desarrollo Profesional										
Gr=22	0	0.00	2	0.05	0	0.00	0	0.00	3	0.08
Diagnóstico de Necesidad										
Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Evaluación de Desempeño										
Gr=19	2	0.08	0	0.00	3	0.08	0	0.00	0	0.00
Incentivos										
Gr=10	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	2	0.07
Motivación										
Gr=6	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	2	0.09
Perfil										
Gr=13	0	0.00	0	0.00	5	0.17	0	0.00	2	0.07
Reconocimiento										
Gr=10	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	3	0.12
Remuneración										
Gr=6	0	0.00	0	0.00	2	0.08	0	0.00	1	0.04
Retroalimentación										
Gr=6	0	0.00	0	0.00	4	0.17	0	0.00	1	0.04
Selección										
Gr=8	0	0.00	1	0.04	3	0.11	0	0.00	0	0.00

	Incentivos Gr=10		Motivación Gr=6		Perfil Gr=13		Reconocimiento Gr=10		Remuneración Gr=6		Retroalimentación Gr=6	
	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient
Ambiente Laboral Gr=8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Capacitación Gr=20	1	0.03	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00
Desarrollo Profesional Gr=22	0	0.00	1	0.04	5	0.17	0	0.00	2	0.08	4	0.17
Diagnóstico de Necesidad Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Evaluación de Desempeño Gr=19	2	0.07	2	0.09	2	0.07	3	0.12	1	0.04	1	0.04
Incentivos Gr=10	0	0.00	1	0.07	0	0.00	1	0.05	0	0.00	0	0.00
Motivación Gr=6	1	0.07	0	0.00	0	0.00	2	0.14	0	0.00	0	0.00
Perfil Gr=13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.06	0	0.00
Reconocimiento Gr=10	1	0.05	2	0.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Remuneración Gr=6	0	0.00	0	0.00	1	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Retroalimentación Gr=6	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Selección Gr=8	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima SJL, 20 de octubre del 2022

N°Carta P.143 – 2022-2 EPG – UCV LE

SEÑOR

Pedro López Barrios

Alcalde Provincial

Municipalidad Provincial del Callao

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **QUIQUE HUANCA VICTORIA BEATRIZ.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUIQUE HUANCA VICTORIA BEATRIZ**, identificado(a) con DNI N.º70857817 y código de matrícula N° 7002715683; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**FACTORES EN LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PERU,
2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



SU SOLICITUD HA SIDO CONVERTIDA EN EXPEDIENTE

Estimado(a) **QUIQUE HUANCA VICTORIA BEATRIZ**, el presente es para indicarle que los requisitos adjuntados en la Solicitud Nro: 15052 han sido validados correctamente y se ha generado el expediente correspondiente con número 2022-01-0000145042. Asimismo, se adjunta los datos de los documentos anteriores ya presentados.

Datos del Expediente

Nro. Expediente	2022-01-0000145042		
Fecha	26/10/2022	Hora	15:14:53

Datos de Solicitud

Nro. Solicitud	15052	Fecha	26/10/2022	Hora	14:15:23
----------------	-------	-------	------------	------	----------

Datos del Titular

Nombre o Razón Social	QUIQUE HUANCA VICTORIA BEATRIZ
Documento	DNI 70857817

Datos del Procedimiento

Descripción	OTROS PROCEDIMIENTOS NO ESTIPULADOS EN EL TUPA
-------------	--

Atentamente

Municipalidad Provincial del Callao

Jr. Paz Soldán N° 252 Callao - Perú

Horario de atención:

Lunes a Viernes : 08:15 am a 05:00 pm

Sábados : 09:00 am a 12:30 pm

Central Telefónica: (01) 201-6411

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PERU

OBJETIVO:

Revelar los factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022

CATEGORÍA QUE EVALÚA:

Factores en la gestión de los recursos humanos

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos en una Municipalidad Provincial del Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Psicología

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 07636535

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PERU

OBJETIVO:

Revelar los factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022

CATEGORÍA QUE EVALÚA:

Factores en la gestión de los recursos humanos

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos en una Municipalidad Provincial del Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Palma Cuela, Evelyn Karen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



Firmado digitalmente por:
PALMA CUELA Evelyn Karen
FIR 43888464 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20/10/2022 09:52:28-0500

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 43888464

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PERU:
FACTORES EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

N°	ASPECTO / CATEGORÍA e ítems	Pertinencia 1		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CATEGORÍA 1: FACTORES EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS							
	Sub categoría 1: Gestión de la Incorporación	x		x		x		
1	¿Cree usted que la selección del personal, permite la incorporación de los colaboradores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?	X		X		X		
2	¿Cree usted que el perfil del personal, permite la integración de los colaboradores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?	X		X		X		
	Sub Categoría 2: Organización del Trabajo y su distribución	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Como se realiza el proceso de evaluación del desempeño del personal en su área del trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?	X		X		X		
4	¿Cómo se realiza el proceso de retroalimentación a los trabajadores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?	X		X		X		
	Sub Categoría 3: Gestión de la compensación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Qué criterios se emplea para remunerar a los trabajadores en su área de trabajo (Municipio)? ¿De qué manera?	X		X		X		
6	¿Existe una política de incentivos en su trabajo? ¿De qué manera?	X		X		X		
	Sub Categoría 4: Gestión del Desarrollo y Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La gestión de los recursos humanos elabora su diagnóstico basado en la necesidad de los trabajadores? ¿De qué manera?	X		X		X		
8	¿De qué manera el área de recursos humanos gestiona la capacitación de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿De qué manera considera que en su centro laboral se fomenta el desarrollo profesional de los trabajadores?	X		X		X		
10	¿De qué manera se motiva a los colaboradores en su área de trabajo? / Explique.	X		X		X		
	Sub Categoría 5: Alcance	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree Usted que el reconocimiento es el mejor alcance que ha logrado la gestión de recursos humanos? ¿De qué manera?	X		X		X		
	Sub Categoría 6: Limitaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cree Usted que el ambiente laboral es una limitación en la gestión de recursos humanos? ¿De qué manera?	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firmado digitalmente por:
PALMA CUELA Evelyn Karen
FIR 43888464 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20/10/2022 09:52:54-0500

CAPTURA DE PANTALLAZO DE LA BASE DE DATOS (ATLAS.Ti)

Tesis Final - ATLAS.ti - Sin licenciamiento
Administrar códigos

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda
Códigos Buscar & Filtrar Herramientas Vista
Feedback & Help

Nuevo

- Crear códigos
- Nueva carpeta
- Crear código inteligente
- Crear grupo
- Crear grupo inteligente
- Crear instantánea

Administrar

- Duplicar códigos
- Renombrar
- Eliminar
- Editar comentario
- Editar código inteligente
- Abrir administrador de grupos
- Cambiar color
- Fusionar códigos
- Dividir

Explorar & Analizar

- Mostrar en la red
- Nube de palabras
- Lista de palabras
- Conceptos
- Opinion Mining
- Informe
- Exportar a Excel

Explorador del proyecto

Buscar

- Tesis Final
 - Documentos (10)
 - D 1: Entrevista 1 (9)
 - D 2: Entrevista 2 (11)
 - D 3: Entrevista 3 (10)
 - D 4: Entrevista 4 (10)
 - D 5: Entrevista 5 (8)
 - D 6: Entrevista 6 (11)
 - D 7: Entrevista 7 (9)
 - D 8: Entrevista 8 (8)
 - D 9: Entrevista 9 (12)
 - D 10: Entrevista 10 (11)
 - Códigos (12)
 - Ambiente Laboral { 8 - 0 }
 - Capacitación { 20 - 1 }
 - Desarrollo Profesional { 22 - 4 }
 - Diagnóstico de Necesidad { 7 - 0 }
 - Evaluación de Desempeño { 19 - 1 }
 - Incentivos { 10 - 0 }
 - Motivación { 6 - 1 }
 - Perfil { 12 - 1 }

Administrador de documentos

D 1: Entrevista 1

Administrador de códigos

No hay grupos de códigos

Cargar códigos para así agruparlos

[Conoce más sobre grupos](#)

Buscar entidades

Nombre	Enraizamiento	Densidad	Grupos
Ambiente Laboral	8	0	
Capacitación	20	1	
Desarrollo Profesional	22	4	
Diagnóstico de Necesidad	7	0	
Evaluación de Desempeño	19	1	
Incentivos	10	0	
Motivación	6	1	
Perfil	13	4	
Reconocimiento	10	0	
Remuneración	6	1	
Retroalimentación	6	1	
Selección	8	1	

Diagrama Vista previa Comment

Distribución de códigos por documentos

Documento	Número de Códigos
D 1: Entrevista 1	11
D 2: Entrevista 2	19
D 3: Entrevista 3	14
D 4: Entrevista 4	14
D 5: Entrevista 5	13
D 6: Entrevista 6	17
D 7: Entrevista 7	11
D 8: Entrevista 8	9
D 9: Entrevista 9	16
D 10: Entrevista 10	11

12 códigos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Factores en la gestión de los recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú, 2022", cuyo autor es QUIQUE HUANCA VICTORIA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 27- 01-2023 12:05:56

Código documento Trilce: TRI - 0492806