



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Silvano Alvan, Magno Cesar (orcid.org/0000-0002-7674-2786)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación realizado con mucho compromiso, esfuerzo y sacrificio, lo dedico a Dios por bendecirme, escucharme y guiarme; a mi familia, quienes con su apoyo y comprensión me han guiado para poder culminar una etapa más de mi vida con gran éxito. A mi hijo César Antonio, a mis hijas Joyce Adriana, Nicole Valeria y Hasley Elina, quienes forman parte de mi vida y actuar diario para continuar el campo académico.

Magno

AGRADECIMIENTO

A mis asesores, Dr. José Manuel Delgado Bardales y Dra. Rosa Mabel Contreras Julián, quienes siempre están pendiente y guiándome para la realización del presente trabajo de investigación

Al señor alcalde de la Municipalidad Provincial Datem del Marañon Ing. Wellington Marcos Silvano Alván, por haber aceptado la realización y aplicación del presente trabajo en dicha institución.

Y a todas a las personas que de una u otra manera contribuyeron para culminar con éxito el presente estudio.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023", cuyo autor es SILVANO ALVAN MAGNO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 09-01-2024 14:00:48
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 08-01-2024 09:42:08

Código documento Trilce: TRI - 0713440



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVANO ALVAN MAGNO CESAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAGNO CESAR SILVANO ALVAN DNI: 41462780 ORCID: 0000-0002-7674-2786	Firmado electrónicamente por: MSILVANO el 12-12- 2023 12:13:59

Código documento Trilce: TRI - 0693973

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	v
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización:	22
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	23
3.5. Procedimientos:.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos:	25
3.7. Aspectos éticos:	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión de recursos humanos	27
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral	27
Tabla 3. Prueba de normalidad	28
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la GTH y el DL.....	29
Tabla 5. Relación entre gestión de RH y DL	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre contratación del RH y DL	30
Figura 2. Diagrama de dispersión entre la inducción del RH y DL.....	31
Figura 3. Diagrama de dispersión entre la gestión de recompensa del RH y DL ..	31
Figura 4. Diagrama de dispersión entre la gestión de desarrollo del RH y DL	32
Figura 5. Diagrama de dispersión entre la retención del RH y DL	33
Figura 6. Diagrama de dispersión entre la supervisión del RH y DL.....	33
Figura 7. Diagrama de dispersión entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral	35

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023. Asimismo, dentro de la metodología se tiene que el tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, de nivel correlacional. En cuanto a la población estuvo conformado por 240 trabajadores activos de la municipalidad en estudio y se consideró una muestra de 88 según el cálculo obtenido con la fórmula para población finita. Además, la técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario con viabilidad por Alfa de Cronbach y juicio de expertos. Se utilizó la estadística descriptiva para organizar la información en tablas y figuras. Para la correlacionar ambas variables se utilizó el Software SPSS para ejecutar la prueba de correlación de Spearman. Dando como resultado que, desde la percepción de los colaboradores, la gestión del recurso humano y el desempeño laboral se ubican en el nivel medio 53.4 % y 61.4 %; y que, no existe relación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda por tener un p valor $> 0,05$. Se concluye que, no existe relación entre la variable gestión del recurso humano y el desempeño laboral ($p > 0,05$)

Palabras clave: Gestión, recurso humano, desempeño laboral, liderazgo

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the relationship between human resources management and work performance in the Datem del Marañón Provincial Municipality, Loreto - 2023. Likewise, within the methodology, the type of research was basic, non-experimental design correlational level. As for the population, it was made up of 240 active workers from the municipality under study and a sample of 88 was considered according to the calculation obtained with the formula for finite population. Furthermore, the collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire with feasibility by Cronbach's Alpha and expert judgment. Descriptive statistics were used to organize the information in tables and figures. To correlate both variables, SPSS Software was used to execute the Spearman correlation test. Resulting in that from the perception of the collaborators, human resource management and job performance are located at the medium level 53.4% and 61.4%; and that there is no relationship between the dimensions of the first variable with the second due to having a p value > 0.05 . It is concluded that there is no relationship between the human resource management variable and job performance ($p > 0.05$).

Keywords: Management, human resources, job performance, leadership

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos (GRH) ha surgido como una tendencia crítica en las instituciones públicas, ya que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento eficaz y sostenible de cualquier organización; lo que implica, garantizar el éxito mediante la implementación de estrategias y directrices que gestionen eficazmente a los trabajadores en las diferentes etapas que abarcan desde el reclutamiento, selección, capacitación, motivación hasta la retención de los mismos, con el fin de alcanzar los objetivos y metas establecidos. Esta disciplina establece una serie de actividades en las diferentes etapas, que inicia desde la planificación de las necesidades de personal hasta la evaluación del desempeño y el logro de resultados. Además, la gestión de recursos humanos no solo se enfoca en administrar los aspectos técnicos y administrativos del personal, sino también en cultivar un entorno laboral que fomente el crecimiento profesional, la satisfacción y el compromiso de los empleados. (Farmanesh, et al., 2023)

En el ámbito mundial la gestión de recursos humanos, se halla inmersa en una serie de problemáticas que demandan respuestas eficaces y estratégicas por parte de las organizaciones. En primer lugar, se enfrentan a una aguda escasez de profesionales altamente especializados, lo que supone un reto para la selección y contratación de talento; la permanencia de empleados altamente competitivos se ha vuelto una tarea ardua, ya que estos buscan no solo compensaciones múltiples, sino también un ambiente laboral enriquecedor, oportunidades de crecimiento y un propósito claro en su quehacer diario. A esto se suma, que las expectativas de los trabajadores modernos han experimentado un cambio notable, valorando la flexibilidad, el equilibrio entre la vida profesional y personal, así como continuas oportunidades de aprendizaje; la creciente influencia de la tecnología y la automatización ha introducido una nueva dinámica en la gestión de recursos humanos, exigiendo una integración fluida con sistemas y procesos tecnológicos avanzados.

En América Latina, la gestión de recursos humanos también enfrenta desafíos únicos que varían en cada país, la informalidad laboral y la complejidad de la

legislación laboral se presentan de manera común en muchos países de la región. Sin embargo, aspectos como la diversidad cultural y étnica, la inestabilidad política y económica, así como la falta de inversión en educación y capacitación, pueden destacar en algunos países latinoamericanos más que en otros. Por ejemplo, en algunos lugares, la inestabilidad política puede tener un impacto más profundo en el entorno laboral, mientras que en otros la falta de políticas inclusivas puede ser más evidente. Esto repercute en el desempeño laboral de manera significativa, la eficiencia y la calidad del trabajo se encuentra reducido, dificultando el crecimiento y la productividad en la región.

En el contexto peruano la problemática es muy preocupante, la rotación laboral elevada persiste, ligada a la falta de desarrollo profesional, salarios modestos y condiciones laborales precarias. La capacitación en las entidades públicas y el crecimiento de los empleados se ven obstaculizados, generando una brecha en la preparación para las demandas cambiantes del mercado pese a que existe normativa “Ley Servir” que contempla este aspecto; además, se observa que existen barreras para un acceso equitativo al empleo debido a la discriminación por género, edad o nivel socioeconómico; la complejidad de la legislación laboral añade dificultades a la gestión, desencadenando conflictos legales y costos extras para las instituciones y/o empresas. A esto se suma, la existencia de cultura organizacional débil, clima laboral poco favorable, con comunicación deficiente y ausencia de reconocimiento, que afectan grandemente el desempeño laboral y la motivación de los empleados; lo que demanda reformas gubernamentales para impulsar condiciones laborales más equitativas y favorables para todos los trabajadores en el país.

A nivel regional, la problemática es evidente, los gobiernos locales se centra en una gestión deficiente de recursos humanos, esto tiene un impacto directo en el desempeño laboral, ya que los empleados carecen de las habilidades necesarias para cumplir con precisión y competencia los estándares establecidos por las municipalidades; demandando urgentemente el

desarrollo de competencias técnicas, así como, capacidad de adaptación al cambio, trabajo en equipo y respuesta positiva frente a las mejoras.

Por lo tanto, es importante evaluar a través de métricas el desempeño laboral del recurso humano de las municipales, ya que, incide directamente en la calidad de vida de la ciudadanía. Un desempeño eficaz del recurso humano en las municipalidades garantiza que los servicios públicos sean eficientes y de alta calidad, por la capacidad que tienen de identificar y responder a las necesidades de la comunidad de manera ágil y efectiva. Esto se traduce en soluciones y servicios más acertados y satisfactorios para los ciudadanos, lo que fortalece la relación entre la administración y la comunidad, promoviendo el bienestar y el progreso de la ciudad.

Frente a lo manifestado en párrafos anteriores, se llevó a cabo la formulación del siguiente **problema general** de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la MPDM, Loreto - 2023?, asimismo mencionamos los **problemas específicos**: PE1: ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la MPDM, Loreto - 2023?, PE2: ¿Cuál es nivel del desempeño laboral en la MPDM, Loreto - 2023? y, PE3: ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la MPDM?.

El estudio **se justifica** por **conveniencia**: porque beneficia a la ciudadanía, ya que al mejorar la gestión municipal se asegura una gestión muy eficiente de los recursos del Estado y proporciona servicios de calidad a la comunidad; es decir, que al identificar áreas de mejora en la administración municipal puede conducir a una toma de decisiones adecuadas y a optimizar los recursos disponibles. **El valor teórico** se refiere a la contribución del estudio al conocimiento científico en el área de la gestión municipal y el rendimiento laboral; se pueden generar teorías y modelos que ayuden a comprender cómo factores relacionados con el DL impactan en la eficiencia y efectividad de la gestión pública. Esto impulsa el avance del conocimiento en la administración local y el manejo del capital humano.

Referente a la **implicancia práctica**, se refiere a la utilidad y la aplicación de los resultados de la investigación en la práctica de la gestión municipal. Este estudio proporciona información valiosa sobre áreas de mejora específicas, identifica buenas prácticas y ofrece recomendaciones concretas para optimizar la gestión de los RH el municipio. Los hallazgos y las recomendaciones pueden guiar a los responsables de la gestión municipal en la toma de decisiones informadas y en la aplicación de cambios concretos que permitan el logro de la administración de manera eficiente y efectiva. En cuanto a la **relevancia social**, está referido, a cómo el estudio beneficia a la comunidad y a los ciudadanos a través de una gestión municipal más eficaz. Un desempeño laboral eficiente en el gobierno municipal se traduce en una prestación de servicios públicos mejorada, una decisión asumida con acierto y mayor satisfacción de los ciudadanos; es decir, el valor social radica en mejorar la calidad de vida de los residentes y en la promoción de una comunidad más próspera y satisfecha. Finalmente, la **utilidad metodológica**: Radica en su capacidad para recopilar datos de manera sistemática y analizarlos de forma objetiva. Esto permite evaluar el rendimiento de los empleados municipales, identificar patrones y áreas de mejora, y formular recomendaciones concretas para la toma de decisiones informadas. Además, esta metodología facilita el monitoreo continuo, la evaluación de intervenciones y la comparación con otros municipios, lo que contribuye a una gestión más efectiva y a la mejora de los servicios públicos. También permite medir el impacto en la comunidad y en la satisfacción de los ciudadanos, promoviendo una administración local más transparente y orientada a resultados.

Por lo tanto, se propone como **objetivo general** tenemos: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el DL en la MPDM, Loreto - 2023; como **objetivos específicos**: OE1: Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la MPDM, Loreto - 2023; OE2: Evaluar el nivel del DL en la MPDM, Loreto - 2023; y OE3: Conocer la relación según dimensiones entre la gestión de RH y el DL en la MPDM, Loreto - 2023

Es necesario mencionar las hipótesis que se manifiestan en calidad de posibles respuestas al problema planteado, como; **Hipótesis general:** Existe la relación entre la gestión de recursos humanos y el DL en la MPDM, Loreto - 2023; **Hipótesis específicas:** HE1: El nivel de la gestión de recursos humanos en la MPDM, Loreto - 2023, es alto; HE2: El nivel del DL en la MPDM, Loreto - 2023, es alto; HE3: Existe relación según dimensiones entre la gestión de recursos humanos y el DL en la MPDM, Loreto - 2023

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se ha revisado literatura internacional en relación a las variables estudiadas, así tenemos a Huang, et al. (2023) y Farmanesh, et al. (2023) reportaron que la gestión del recurso humano debe personalizarse, ya que, constituye un elemento que otorga a las organizaciones una posición de superioridad en el mercado y que la adopción de prácticas sostenibles tiene un impacto significativo en el DL de los empleados; repercutiendo en la productividad y clima laboral, así como el retorno de la inversión realizada por capacitación al personal y a la entidad. Esto resalta la importancia de elegir estas prácticas con cuidado y fomentar un vínculo de confianza establecido entre líderes y empleados. Estos hallazgos permiten a las organizaciones mejorar su asignación estratégica de recursos y adaptar sus políticas para generar mejora en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, finalmente, conduce a una mejora en el desempeño laboral.

Los estudios realizados por Şendoğdu, et al. (2013) en Turquía, Cachón-Rodríguez, et al. (2022) en Madrid, España, y López-Cabarcos, et al. (2022) en la misma ciudad, revelan diferentes facetas de la gestión de RH y su influencia en el DL. Mientras Şendoğdu destaca la importancia de la participación de gerentes de diversos niveles para el compromiso organizacional y la formación de habilidades laborales, Cachón-Rodríguez subraya la conexión entre la sostenibilidad de los RH, el capital social y la lealtad de los empleados. En contraste, López-Cabarcos sugiere que el empoderamiento de los trabajadores y las tareas asignadas tienen un papel secundario en el rendimiento laboral. Estos estudios, en conjunto, resaltan la complejidad y diversidad de factores que influyen en la GRH y su impacto en el entorno laboral, lo que, subraya la necesidad de considerar múltiples aspectos para mejorar la efectividad de estas prácticas en las organizaciones.

Por su parte, Lyu, et al. (2023) en China, los resultados de su estudio muestran que las evaluaciones justas sobre el desempeño tienen un impacto de manera positiva en el compromiso laboral, en la identificación con la organización y el DL de los colaboradores lo que favorece el desarrollo sostenible de la entidad. Tanto el compromiso laboral como la identificación con la organización actúan

como mediadores parciales en la relación entre la justicia en las evaluaciones de desempeño y el DL.

Los trabajos de Inga, et al. (2022) en Junín, Pashanasi, et al. (2021) en Yurimaguas y Castro & Delgado (2020) en Tarapoto, ofrecen perspectivas diversas pero convergentes sobre el vínculo entre la gestión de los trabajadores y el DL; estos estudios subrayan la importancia de una gestión efectiva y continua del RH en el éxito laboral, destacando la necesidad de mantener una visión integral para maximizar su impacto positivo en las organizaciones. Mientras Inga et al. resaltan una asociación regular entre gestión y desempeño, Pashanasi, et al. enfatizan la influencia positiva del trabajo en equipo y la orientación a metas institucionales en la mejora del rendimiento laboral. Por otro lado, Castro & Delgado exponen una gestión del talento humano que promueve conocimientos y competencias, aunque muestran ciertas áreas de mejora, como la percepción intermitente de incentivos para compartir conocimiento.

Finalmente, Schrader, et al. (2022) en San Antonio de Cumbaza-San Martín, reportó que el 80% de los empleados califica como insatisfactoria la gestión llevada a cabo en su área, mientras que el 60% percibe que su desempeño es aceptable, es decir, cumplen de manera regular con sus responsabilidades y requisitos específicos del puesto; por lo que, concluyen, que la gestión del personal tiene relación directa de manera significativa con el desempeño de los trabajadores ($r = 0,557$; $p=0,047$).

Referente a las teorías de la gestión del recurso humano que sustentan el estudio tenemos a Caldera (2007) quien denomina como recurso humano al conjunto de empleados o colaboradores de la organización quienes asumen una función para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización; y se gestiona a través de los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, empleo y retención de estos colaboradores dentro de la entidad. La GRH es también conocida como gestión del talento humano (GTH), se considera una disciplina administrativa que busca maximizar el potencial de los empleados de la empresa. Por su parte, Chiavenato (2017) considera que la GRH implica la planificación, organización, desarrollo,

coordinación y supervisión de estrategias destinadas a mejorar el DL eficaz del colaborador. Esto se logra a través de la organización, que sirve como el entorno que facilita que las personas que trabajan en ella alcancen sus metas individuales, ya sean directamente relacionadas con el trabajo o de manera indirecta.

Desde otra perspectiva, según, Alles (2015) refiere que, la GTH se debe percibir como un proceso estratégico de dirección, ya que, tiene el potencial de aportar valor a la organización y sus resultados pueden influir en los aspectos económicos. Esto se debe a que la GRH afecta a todas las áreas de la empresa de manera transversal, con impactos tanto positivos, como negativos, y, por lo tanto, es fundamental llevar a cabo estas funciones de manera eficiente. Asimismo, para Ramos (2018) la GRH se basa en una perspectiva estratégica de liderazgo que enfatiza la creación de valor para las organizaciones. Esta estrategia implica acciones que dependen del conjunto de competencias cognitivas, capacidad y habilidad de los empleados, lo que a su vez contribuye a mantener la competitividad de los resultados.

Finalmente, Pérez (2021) indica que, dentro de la estructura de una empresa, se otorga un mayor valor a las personas. De tal manera, la gestión debe centrarse en cada individuo que forma parte de la organización, ya que es esencial que comprendan la dirección de la empresa y los resultados que se desean lograr. De esta manera, pueden contribuir de forma efectiva y ser parte integral del propósito empresarial. Los modelos de GRH basados en competencias son herramientas valiosas para mejorar el rendimiento laboral, ya que influyen en áreas como la contratación y selección, la evaluación del potencial, los planes de desarrollo, las trayectorias profesionales y la sucesión, así como, en los sistemas de compensación.

En cuanto a los procesos básicos de la GRH según Chiavenato (2017); así tenemos a i) Integrar personas a la organización, es decir, a los procesos de reclutamiento y selección de personal, denominado también como procesos para proveer o abastecer personal; ii) Organizar a las personas, lo que permitirá elaborar las tareas que los individuos llevarán a cabo en la empresa, además de guiar y respaldar su rendimiento. Esto abarca la configuración

estructural de la organización, la definición de roles y responsabilidades, el análisis y detallada descripción de dichos roles, la asignación de individuos a puestos específicos, y la evaluación del rendimiento; iii) Recompensar a las personas, referido a reconocer y motivar a los empleados para atender sus necesidades personales más significativas, involucra retribuciones, salarios, beneficios y programas sociales; iv) Los procedimientos destinados al crecimiento individual de los empleados abarcan la capacitación para potenciar tanto su crecimiento profesional como personal. Esto incluye la formación, gestión del conocimiento y habilidades, programas de aprendizaje, estrategias de cambio y progreso en las trayectorias laborales, así como programas de comunicación y cumplimiento normativo; v) Procesos para retener a las personas, implica establecer entornos tanto físicos como psicológicos adecuados para las labores de los individuos. Esto comprende la gestión de la cultura empresarial, el ambiente laboral, el mantenimiento de la disciplina, la seguridad, la higiene, la calidad de vida en el trabajo y las interacciones con los sindicatos; todo ello, con el fin de generar condiciones óptimas para el desarrollo laboral y la permanencia del personal en la organización, vi) Auditar a las personas, supervisar las actividades individuales mediante procesos de control y seguimiento, así como verificar los resultados obtenidos. Estos métodos abarcan el uso de bases de datos y sistemas de información administrativa.

Todos estos procedimientos en la GRH están interrelacionados y tienen un impacto recíproco entre sí. Cuando se implementan de manera efectiva, cada uno puede fortalecer y complementar al resto; no obstante, su uso inapropiado o deficiente puede generar efectos adversos que afecten el conjunto de la gestión de recursos humanos en la entidad. Un enfoque básico para incorporar a las personas puede requerir un esfuerzo considerable para mejorar sus deficiencias; si la estrategia para recompensar a las personas tiene deficiencias, entonces será necesario un esfuerzo significativo para mantenerlas en la organización. Es crucial mantener un equilibrio en la gestión de todos estos procesos, lo que, subraya la importancia de utilizar un cuadro de mando integral (balanced scorecard) que los abarque a todos. Cuando uno

de estos procesos tiene problemas, afecta a los demás. Además, todos estos procesos deben estar diseñados de acuerdo con las influencias externas del entorno y las dinámicas internas de la organización, de manera que, sean compatibles entre sí, y deben operar como un sistema de gestión abierto y en interacción permanente.

Las teorías que fundamentan el estudio son: la Teoría del Intercambio Social, cuyo principal impulsor fue el sociólogo George Homans (1950) quien, estableció los fundamentos de esta teoría en el ámbito de las ciencias sociológicas; que postula que las relaciones sociales, especialmente en entornos laborales, se basan en intercambios recíprocos de recursos, servicios y apoyo entre individuos y grupos. Esta teoría se fundamenta en la reciprocidad, donde recibir algo valioso de otros genera la obligación de responder de manera similar. En el contexto laboral, los empleados ofrecen su trabajo y habilidades a cambio de beneficios como salario, reconocimiento, desarrollo profesional y un ambiente laboral satisfactorio. La teoría destaca la importancia de la percepción de equidad en estos intercambios, así como, la confianza en la relación, ya que, estas variables influyen en el compromiso, lealtad y DL de los empleados dentro de la organización.

Además, tenemos a la Teoría de la Contingencia, que sugiere que no hay un enfoque universalmente efectivo para administrar una organización o manejar a las personas, ya que la eficacia de las prácticas de gestión depende del contexto específico. Esta teoría postula que las decisiones gerenciales y las prácticas de RH deben adaptarse a la circunstancia particular de cada situación, como la cultura organizacional, el entorno externo, la tecnología utilizada y las características de los empleados. Es decir, no hay un modelo único de gestión que sea efectivo en todas las situaciones, y la mejor forma de gestionar depende de diversos factores que rodean a la organización en un momento dado. Esta teoría fue promovida por investigadores como Joan Woodward y Paul Lawrence y Jay Lorsch (1960) y ha tenido una gran influencia en la comprensión de la gestión y la administración en diferentes entornos organizativos.

Por otro lado, según lo señalado por Dolan, et al. (2007) la gestión del recurso humano puede ser definida como la dirección estratégica de las actividades que tienen un impacto en las conductas de los trabajadores al formular e implementar las estrategias de la organización. Estas acciones se convierten en un medio poderoso para permitir que cada individuo alcance sus metas personalizadas, siempre y cuando sean coherentes y se alineen con los objetivos a mediano y largo plazo de la entidad, teniendo en cuenta tanto los factores internos como los del entorno que rodea a la empresa.

Entre las dimensiones de la GRH tenemos a la primera dimensión: i) Contratación, el proceso de integración de personas en una organización, según, Chiavenato (2017), implica seleccionar candidatos que posean las competencias necesarias para ajustarse a la cultura interna de la empresa. Este proceso es bidireccional, ya que tanto las organizaciones como los individuos eligen entre sí. La perspectiva actual destaca la importancia estratégica de incorporar personas para generar satisfacción de las necesidades a largo plazo de la institución. Se trata de un enfoque sistemático e incremental que busca evolucionar de manera constante o busca la mejora continua de los colaboradores y agregar valor a los activos intangibles de la entidad al integrar nuevos RH. Este enfoque promueve la competitividad a través de la creatividad y la innovación aportadas por los nuevos miembros. Involucra el reclutamiento del personal, proceso que permite a la institución atraer y seleccionar candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos vacantes, funciona como una comunicación bidireccional en la que la organización ofrece oportunidad de empleo, atrayendo a postulantes al proceso de selección; asimismo, Los resultados del reclutamiento son evaluados para medir su efectividad y eficiencia. Este proceso puede ser cuantitativo cuando se busca influir en un gran número de candidatos o cualitativo al enfocarse en atraer candidatos calificados que pasen por un proceso de selección. Además, selección de personal, este proceso actúa como un filtro para admitir a las personas que poseen las cualidades requeridas en la organización. Este proceso busca encontrar a los candidatos más idóneos para el puesto o competencias necesarios, contribuyendo a la

eficiencia y el rendimiento de la organización. La flexibilidad y descentralización son clave en el proceso de selección, involucrando a los gerentes y sus equipos en la toma de decisiones. En organizaciones exitosas, los equipos mismos seleccionan a sus futuros miembros, enfocándose en añadir talento humano y competencias esenciales a la organización.

Como segunda dimensión tenemos al proceso de ii) Inducción, las organizaciones, ya sea que produzcan bienes o servicios, dependen fundamentalmente de su capital humano. Para funcionar correctamente, diseñan estructuras y puestos de trabajo, estableciendo roles, responsabilidades y reglas. La división del trabajo y la especialización ayudan a racionalizar la operación de la organización, disminuir la incertidumbre y mejorar la coordinación y el control; el éxito se basa en la eficiente contribución de sus miembros. Comprende a la orientación del Talento Humano, según, DeCenzo & Robbins (2001) es el proceso de introducción de las personas a la organización y a su unidad de trabajo, brindándoles información para reducir la ansiedad inicial al comenzar un nuevo trabajo. El objetivo es ubicar a los colaboradores en sus roles dentro de la entidad y establecer claramente la función que asumirán y las metas a cumplir. En las organizaciones modernas, la eficiente utilización de los recursos es indispensable para lograr competitividad y se centra en la competencia organizacional. Tener recursos ya no es suficiente; es crucial saber cómo utilizarlos de manera efectiva y productiva. Asimismo, al modelado del trabajo, que se basa en la planificación, modelado y organización de las tareas, que se agrupan en puestos. Según, Carazo (2007) un puesto es una combinación de funciones o acciones necesarias para la entidad, que requieren competencias específicas. La estructura de los perfiles de puestos está influenciada por el diseño que tenga la organización y es una parte esencial del formato estructural de la organización, lo que, afecta la redistribución, configuración y nivel de especialización del puesto. Finalmente, a la evaluación del desempeño es un proceso sistemático que implica valorar la actuación de una persona en relación con sus actividades, metas, resultados, competencias y potencial de desarrollo. Según, Chiavenato (2017) su propósito es juzgar su valor,

excelencia y contribución a la entidad. Este proceso recibe varias denominaciones y puede variar significativamente de una organización a otra.

En cuanto a la tercera dimensión se establece iii) Recompensa del trabajo, este proceso es esencial para motivarlos y fomentar su desempeño, siempre que se alcancen los objetivos organizacionales y personales. Estos procesos son fundamentales en la GRH. Según, Chiavenato (2011) una recompensa es una forma de retribuir, premiar o reconocer el servicio que presta un individuo, y desempeña un papel crucial en la dirección y retroalimentación del rendimiento de los empleados en la organización. Abarca la remuneración, que según, (Urquijo & Bonilla, 2008), comprende el conjunto de compensaciones cuantificables que un empleado recibe por sus servicios laborales, incluyendo salarios y sueldos. La motivación del trabajador para invertir esfuerzo y habilidades en su labor está estrechamente vinculada a una compensación adecuada. Del mismo modo, las organizaciones están dispuestas a invertir en retribuciones cuando los empleados contribuyen de manera efectiva a sus objetivos, a través de su trabajo, puntualidad y dedicación. La remuneración es un factor clave para incentivar y retener al talento en la organización.

Además, considera al programa de incentivos, esenciales para motivar a los empleados y alcanzar metas desafiantes, además de la remuneración fija. Estos programas buscan aumentar que el trabajador sea creativo, innovador y tener un espíritu de emprendimiento. Ejemplos de métodos de remuneración variable incluyen bonos anuales, distribución de acciones, opciones de comprar acciones, participación en los resultados y remuneraciones basada en competencias. La selección del método apropiado varía según las necesidades tanto de la empresa como de los empleados, y es fundamental para mejorar la relación entre ambas partes y fomentar el rendimiento excepcional. Se aúna las prestaciones y servicios, ofrecer a los trabajadores es una forma de enriquecer su remuneración total y mejorar el nivel de bienestar en la organización. Estas ventajas, que de otro modo tendrían que adquirir por sí mismos, representan una parte sustancial de las recompensas totales proporcionadas por la organización a su personal, además del salario.

Estas prestaciones y servicios influyen notablemente en el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral.

Como cuarta dimensión, se considera al desarrollo del trabajador, este proceso va más allá de proporcionarles conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar su eficiencia. Implica principalmente proporcionar la información pertinente para fomentar la adopción de nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos, así como para modificar sus hábitos y conductas con el fin de aumentar su eficacia. La formación trasciende la mera transmisión de información, ya que enriquece la personalidad de las personas, un aspecto que las organizaciones están comenzando a reconocer. Comprende, la capacitación del capital humano, debido a que se ha vuelto un recurso esencial para el éxito de las organizaciones en un mundo competitivo y en constante cambio. Las empresas necesitan disponer de individuos expertos, ágiles y dispuestos a asumir los riesgos. El entrenamiento y perfeccionamiento profesional son esenciales para lograrlo, y las instituciones con éxito lo ven como una inversión, no como un gasto. La inversión en capacitación proporciona beneficios directos tanto para la organización como para sus clientes, lo que lo convierte en un componente fundamental para mantenerse competitivo. Asimismo, involucra al desarrollo personal del trabajador, ya que es un elemento crucial en la gestión de RHs en la actualidad es promover el desarrollo continuo tanto de las organizaciones como de sus empleados. La legitimidad de esta área se vincula directamente con su capacidad para facilitar el desarrollo de las personas, permitiendo superar los desafíos que surgen en el futuro y garantizando la actualización constante de las organizaciones para mantener su viabilidad. Los procedimientos de formación y crecimiento involucran asuntos complejos, como la formación de líderes, la implementación de prácticas de acompañamiento, tutoría, la enseñanza empresarial en curso, la gestión del conocimiento, la atracción de nuevos trabajadores y la promoción del aprendizaje a nivel institucional.

Como quinta dimensión tenemos a la Retención, que implica abordar aspectos cruciales como los estilos de gestión, las relaciones laborales y programas de seguridad que aseguren bienestar y calidad de vida en la entidad. Estos

procedimientos buscan preservar el nivel de satisfacción y la motivación de los colaboradores, así como proporcionar condición física, psicológica y social que fomenten su compromiso y lealtad a la organización. La GTH se orienta hacia modelos que enfatizan la autodeterminación y el desarrollo personal, fomentando la flexibilidad y la motivación intrínseca. Esto resalta la libertad y autonomía de los empleados y valora la diversidad y las diferencias individuales. Esta dimensión comprende a las relaciones con el recurso humano, siendo fundamental que las estrategias de la organización se alineen con el rendimiento y los niveles de competencias de los colaboradores. Las relaciones entre la organización y su personal desempeñan un papel crucial en este contexto, buscando establecer un ambiente de confort, respeto y bienestar. El objetivo es mejorar la eficacia organizacional eliminando obstáculos que puedan inhibir la total participación del talento humano y el nivel de cumplimiento de la política de la organización. Además, involucra a la higiene, seguridad y calidad de vida, la salud ocupacional es una disciplina que aborda tanto la condición física y material como la condición psicológica y social del entorno laboral. Busca impulsar y generar protección de salud de cada uno de los colaboradores, reduciendo condiciones de riesgo que puedan dar lugar a accidentes y enfermedades. Esta disciplina abarca la higiene, seguridad laboral y calidad de vida en la entidad, garantizando tanto el bienestar físico como el mental de los empleados.

Finalmente, como sexta dimensión tenemos a la vi) Supervisión, referida a que toda organización debe operar de manera planificada y estratégica para lograr sus objetivos, supervisando sus operaciones y actividades. La GTH, en su enfoque moderno, confía en las personas y les otorga autonomía, libertad y responsabilidad. La supervisión implica dar seguimiento para asegurar que lo planificado se ejecuten y los objetivos definidos se logren. El departamento de recursos humanos desempeña un papel clave en la recopilación de datos para informar las decisiones que tome la gerencia, asegurando que tengan accesibilidad a la información en tiempo actual para que las decisiones tomadas sean efectivas. Está orientado al manejo de la base de datos y sistemas de información, debido a que los administradores o funcionarios

tomen decisiones informadas sobre su personal, mientras que los expertos en RH analizan datos sobre la fuerza laboral. Se necesita un sistema de información integrado que facilite los procesos de asumir decisiones eficientes. Según, Chiavenato (2017) la organización se puede ver como una red de información estructurada que conecta las brechas de información con las fuentes de datos, pero esta red a menudo se vuelve compleja y se superpone. El sistema de información puede dirigirse a especialistas, gerentes de línea y empleados, pero debe evaluarse en términos de costos y beneficios. Los sistemas de supervisión han evolucionado hacia la delegación de funciones a los individuos, permitiendo flexibilidad en horarios y modalidades de trabajo. Además, el balance social resume datos sobre las acciones sociales de la entidad y avanza hacia la contabilidad de RH y el capital intelectual. Finalmente, de acuerdo con Chiavenato (2017) la evaluación de rendimiento implica que tanto los proveedores como los colaboradores internos emiten una calificación sobre las habilidades personales de un colaborador con la que comparten relaciones laborales. Esta calificación proporciona datos y detalles acerca de su rendimiento y competencias personales, con el propósito de impulsar la búsqueda de mejoras continuas. Mientras que para Araujo & Leal (2007) el rendimiento en el trabajo, se basa en múltiples factores que incluyen elementos, destrezas, atributos o competencias que están relacionados con los conocimientos, habilidades y capacidades que el empleado ha adquirido y aplica en su campo laboral.

En el ámbito del desempeño laboral el colaborador demuestra las capacidades laborales que ha adquirido, las cuales comprenden una combinación de conocimiento, destreza, vivencia, actitud, motivación, atributos personales, y principios. Estas competencias operan como un sistema integrado que contribuye a lograr los resultados esperados, en concordancia con las demandas técnicas, productivas y de servicio de la entidad. Para Araujo & Leal (2007), el rendimiento en el trabajo se basa en múltiples factores que incluyen elementos, destrezas, atributos o competencias que están relacionados con los conocimientos, habilidades y capacidades que el empleado ha adquirido y aplica en su campo laboral. Por

su parte, Corvo (2020) manifiesta que el DL está referido a la efectividad con la que un trabajador ejecuta su trabajo, pero es importante considerar varias características; en primer lugar, el desempeño no se limita exclusivamente a los resultados finales, ya que estos pueden estar influenciados por múltiples factores; en segundo término, es esencial que el desempeño esté alineado con los objetivos organizacionales relevantes para el puesto o función en cuestión; y, por último, el desempeño laboral puede ser multidimensional e involucrar diversos comportamientos y aspectos que contribuyen a su evaluación.

En cuanto a las teorías que fundamentan el desempeño laboral, Chiavenato (2017) refiere que, el desempeño laboral debe ser evaluado sistemáticamente, de cómo cada individuo realiza sus tareas, alcanza sus objetivos, demuestra sus habilidades y su óptimo desarrollo. Este proceso tiene como finalidad evaluar los valores, la excelencia y competencias de un ciudadano, así como su contribución al éxito de la institución. Se conoce con diferentes nombres, como evaluación de méritos, revisión de desempeño individual, informes de avances y/o progresos, así como, monitoreo y evaluación de la efectividad personal del equipo de trabajo, y puede variar significativamente de una entidad a otra. Asimismo, destaca que la evaluación del DL son procesos dinámicos que involucra al individuo evaluado, su supervisor y las relaciones entre ellos.

Hoy en día la evaluación del desempeño laboral se convirtió en un instrumento primordial en la gestión de una institución. Además, de su función de evaluación, esta técnica es invaluable para identificar debilidades, brechas en el monitoreo y/o supervisión, la incorporación de los trabajadores o integración laboral, la adaptación del trabajador al puesto de trabajo y la identificación de posibles deficiencias en la capacitación necesaria para desarrollar competencias. Por ello, el monitoreo y la evaluación del DL es un recurso poderoso para abordar dificultades de rendimiento y mejorar tanto la calidad del trabajo como el bienestar de vida dentro de las instituciones; además, ofrece una oportunidad para establecer estrategias y programas destinados a una mejora continua en el desempeño humano. Es importante considerar en

la evaluación del DL 6 aspectos primordiales: i) ¿Por qué?, ¿Cuál?, ¿Cómo?, ¿Quién?, ¿Cuándo? y ¿Cómo se informa o comunica?

Por lo tanto, el rendimiento de los individuos en una organización es influenciado por numerosas contingencias, y este rendimiento puede variar significativamente entre personas y situaciones debido a la interacción de múltiples factores determinantes. La disposición de una persona para poner esfuerzo en su trabajo se ve afectada por la valoración de las recompensas y la creencia de que dichas recompensas están relacionadas con su esfuerzo. La percepción de la relación costo-beneficio influye en la decisión de una persona de invertir cierto grado de esfuerzo. Además, el nivel de esfuerzo individual se ve moldeado por las características personales de cada individuo y su percepción de su rol en la organización; en última instancia, el rendimiento está influenciado por una compleja interacción de variables condicionantes.

Las organizaciones actuales buscan colaboradores que posean cualidades específicas para un desempeño laboral óptimo Cruz (2017). Estas cualidades incluyen la capacidad de aprender y aplicar conocimientos de manera efectiva, lo cual, proporciona una ventaja competitiva. La aplicabilidad, considerada como una característica de personalidad, es altamente valorada en las organizaciones, ya que los empleados aplicados tienden a ser confiables y dedicados, demostrando disposición para ir más allá por la institución. Además, se valora la habilidad para interactuar efectivamente con otros colaboradores, así como la capacidad de adaptarse a cambios, incluso en circunstancias difíciles, manteniendo la eficacia en el trabajo. La integridad es otro atributo esencial, ya que, las empresas aprecian a individuos éticos y moralmente confiables que respalden los intereses de la institución.

Según, López et al. (2017) el desempeño laboral, se rige por varios principios fundamentales. En primer lugar, se debe considerar la experiencia profesional de cada colaborador al realizar la evaluación. En segundo lugar, la evaluación debe llevarse a cabo tomando en cuenta una relación directa entre los criterios de medición y las responsabilidades del puesto que ocupa el trabajador. En tercer lugar, es crucial establecer el propósito de la evaluación, que debe estar

enfocado en la mejora del rendimiento individual. Además, el empleado debe consentir su participación en el proceso de evaluación. Por último, las sugerencias y propuestas del supervisor o encargado deben implementarse para continuar mejorando el desempeño.

A todo esto, Chiavenato (2017) establece las aplicaciones y propósitos de la evaluación del DL: i) Procesos para sumar a las personas, es decir, la evaluación del Desarrollo del Liderazgo se usa como un componente para identificar las habilidades disponibles, con el propósito de crear un registro de talentos y establecer la estrategia de gestión de recursos humanos. Es el fundamento informativo para la contratación y selección, al identificar los rasgos y actitudes apropiados en futuros empleados, según los resultados finales de las unidades de negocio; ii) Procesos para colocar a las personas, ofrecen datos sobre cómo las personas se adaptan y se identifican con sus roles, responsabilidades y habilidades; es decir, proceso para reconocer a los trabajadores, para que se sientan impulsadas y reconocidas por la institución. Contribuyen a la entidad a tomar la decisión de qué trabajador debe recibir el reconocimiento o la recompensa por la función o resultado logrado, pudiendo ser incremento de sueldo o promoción o ascenso; pero también, evaluar quien debe ser separado de la entidad.

Finalmente, debe fomentarse la iniciativa, así como, el desarrollo del nivel de responsabilidad y motivar los esfuerzos para mejorar las cosas. Además, tenemos a iv) Procesos para desarrollar a las personas, que revelan tanto las fortalezas como las áreas de mejora de cada individuo, identifican qué colaboradores requieren capacitación y muestran los efectos del programa de entrenamiento; ayudan a establecer una relación de asesoramiento entre el empleado y su superior, permitiendo que los funcionarios o gestores observen el desempeño de sus trabajadores para brindarles apoyo en su desarrollo. Asimismo, v) Procesos para retener a las personas, lo que evidencian el DL y el resultado alcanzado por los colaboradores. Finalmente vi) Procesos para monitorear a los colaboradores, que ofrecen retroalimentación a los individuos sobre su rendimiento y oportunidades de crecimiento. Constituyen el fundamento para el diálogo entre el jefe y el empleado sobre asuntos

laborales, generando interacciones que facilitan la comprensión mutua. También pueden ser una herramienta para evaluar el programa de Recursos Humanos.

III. METODOLOGÍA

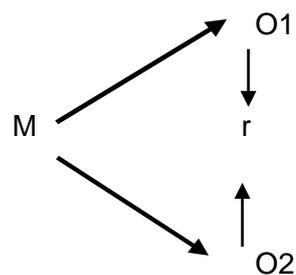
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio:

Básico, debido a que los resultados que se obtienen incrementan el conocimiento de la o las variables, sus características y la interpretación; e incluso de la correlación que existe entre ellas (OCDE, 2015). Se utilizó un **enfoque cuantitativo** que involucra datos numéricos presentados visualmente en figuras y tablas con el fin de facilitar la comprensión tras la recolección de datos a través de instrumentos (Hadi, et al., 2023). Este enfoque se centró en mediciones estadísticas, presentadas mediante el uso de f_i y % para representar los hallazgos.

3.1.2. Diseño de investigación:

No experimental, porque no se controló la variable; de nivel **correlacional** porque se identificó la vinculación que existe entre una u otra variable y de corte transversal, porque se estudió el fenómeno en un tiempo determinado; de corte **transversal**, abordando la situación en un único momento o instancia (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Dónde:

- M : Muestra
- V1: Gestión de recursos humanos
- V2: Desempeño laboral
- r : Relación

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Desempeño laboral

NOTA: la matriz de operacionalización de variables se ubica en anexos

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo referido al conjunto de recurso humano, personas, casos u otros, con características semejantes, a las cuales se recolecta información o datos y son analizadas con el fin de generar un conocimiento nuevo.

La población conformada por 240 personas trabajadores activos de la municipalidad provincial Datem del Maraón, 2023.

- **Criterios de inclusión:** Atributos que caracterizan a un ciudadano o un elemento sean considerados como parte de la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).
 - Que laboren en el municipio provincial Datem del Maraón
 - Ciudadanos entre 18 a 65 años
 - Colaboradores con actividad laboral en los últimos 3 años
 - Trabajadores que deseen voluntariamente participar en el estudio

- **Criterios de exclusión:** Condición carente en la población y que origina su eliminación o separación de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).
 - Trabajadores con contrato temporal TDR
 - Servidor con tiempo de servicio menor a 36 meses
 - Colaboradores que no desean ser parte del estudio

3.3.2. Muestra

Establecida por 88 trabajadores activos de la municipalidad provincial Datem del Maraón, 2023, según el cálculo obtenido a través de la aplicación de la fórmula para cálculo de tamaño de muestra.

Se detalla:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 p q N}{Z_{1-\alpha/2}^2 p q + e^2 (N - 1)}$$

Parámetro	Valor	Tamaño de muestra "n" =
N	240	
Z	1.960	87.97
P	10.00%	
Q	90.0%	
e	5.00%	

3.3.3. Muestreo:

El muestreo del trabajo de investigación es **no probabilístico** a intención del investigador, teniendo en cuenta se tomó a las personas con mayor disponibilidad de tiempo.

3.3.4. Unidad de análisis: un trabajador de la MPDM activo 2023

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

3.4.1. Técnicas:

Estuvo referido al conjunto de recursos o herramientas utilizadas para recopilar datos o información respecto a lo que se quiere investigar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La técnica de recojo de datos que se aplicó en la investigación y permitió determinar la interrelación existente entre las variables estudiadas, fue la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

Es todo medio real que el investigador diseña, con el propósito de recopilar información, procesarla y sistematizarla (Ríos, 2017). La herramienta de recolección de datos fue el cuestionario. Para la variable Gestión de recursos humanos se utilizó el **instrumento elaborado por Vásquez (2017)**, que consta de 30 ítems de alternativas múltiples, una sola opción de respuesta. Tiene 6 dimensiones con 5 ítems cada una de ellas. Sus opciones de respuesta son de Likert: TD (1), Desacuerdo (2), NA/ND (3), De acuerdo (4), TA (5). Los baremos reflejan nivel alto (110–150), medio (70-109) y bajo (30-69 pts).

Para la variable DL se utilizó el instrumento de evaluación del desempeño elaborado por el autor. Este instrumento contó con 21 ítems; 3 dimensiones los cuales fueron: Calidad del trabajo con 7 ítems; Compromiso institucional con 8 ítems y Liderazgo y trabajo en equipo con 6 ítems. La respuesta de cada ítem fue: TD (1), Desacuerdo (2), NA/ND (3), DA (4), TA (5). Los baremos reflejan niveles alto (71–105), medio (46-70) y bajo (21-45 pts).

3.4.3. Validez

Se realizó con juicio de expertos conformado por 5 profesionales especialistas, con el fin de garantizar la coherencia, pertinencia y validez del cuestionario. Dichos profesionales tuvieron como mínimo grado de maestría, especialista en el tema de investigación y experiencia investigativa. Se procesó los resultados a través de la técnica de V de Aiken cuyo valor mayor a 0,8 permitió la aplicabilidad del mismo. El valor de Aiken fue 0.99.

3.4.4. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a sujetos de investigación con atributos similares a la muestra; se aplicó el estadístico alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del mismo, debiéndose obtener como resultado un valor no menor a 0.07. Como criterio

general, se tuvo en cuenta los puntajes según resultados del coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose en la variable GRH 0,974 y DL 0,886, siendo altamente aceptable.

3.5. Procedimientos:

La recolecta de información fue realizado presencialmente. No se manipularon las variables de estudio, se evaluó objetivamente los datos. El estudio es no experimental, de corte transversal; lo que implica, que la recolección de los mismos, ocurrió en un tiempo determinado y una sola vez. Luego se codificó la información obtenida y se vació en una base de datos en el SPSS versión 27 para el análisis estadístico.

Para el desarrollo del estudio se tuvo como referencia el siguiente procedimiento: definición y delimitación del problema, planificación, elaboración del instrumento para recolectar los datos, validación, recopilación de datos, procesamiento estadístico, sistematización e interpretación. Por último, se elaboró el informe final y se pidió permiso a la organización donde se llevó a cabo el estudio para recabar la información.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Se ejecutó la estadística descriptiva para cumplir con los objetivos y comprobar la hipótesis planteada; se aplicó la estadística inferencial haciendo uso del coeficiente de Spearman, según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, para determinar la relación entre variables. Considerando la relación directa o positiva, e inversa o negativa (valores -1 y 1). Para el objetivo específico 1 y 2 se aplicó la estadística descriptiva (Fi, %). Para el objetivo específico 3 y general: el coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

Este estudio se basó en los principios éticos internacionales que rigen la conducta en la investigación. El principio de **beneficencia** se enfoca en lograr beneficios positivos para los participantes y la institución, promoviendo cambios favorables en su funcionamiento. El principio de

no maleficencia asegura que los resultados de la investigación no causen daño a ningún elemento de la muestra, solo con fines académicos, respetando su integridad física y psicológica. El principio de **justicia** se centra en la moral, integridad y trato igualitario de los participantes sin exclusión alguna. El principio de **autonomía** reconoce la capacidad del profesional investigador para seleccionar y aplicar el instrumento de investigación a las personas que por libre decisión tengan la capacidad de elegir su participación o retiro de las investigaciones en el momento que lo requieran, para lo cual, el consentimiento informado se obtendrá de manera adecuada, con los trabajadores participando voluntariamente en la encuesta. Además, este estudio se realizó de acuerdo con las normas APA en su última versión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de gestión de recursos humanos

Nivel	Escala	fi	%
Alto	118 – 150	20	22.7 %
Medio	74 – 117	47	53.4 %
Bajo	30 – 73	21	23.9 %
Total		88	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPDM, Loreto – 2023.

Interpretación

La tabla 1, muestra que el nivel de gestión de recursos humanos fue medio en 53.4 %, bajo en 23.9 % y alto en 22.7 %. Evidenciando predominio de la valoración media.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Escala	fi	%
Alto	71 – 105	18	20.5 %
Medio	46 – 70	54	61.4 %
Bajo	21 – 45	16	18.1 %
Total		88	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPDM, Loreto – 2023.

Interpretación

La tabla 2, evidencia que el nivel de desempeño laboral fue medio en 61.4 %, alto en 20.5 % y bajo en 18.1 %. Evidenciando predominio de la valoración media.

Tabla 3.*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estad.	gl	Sig.
GTH	,294	88	,000
Contratación	,296	88	,000
Inducción	,262	88	,000
Recompensa	,223	88	,000
Retención	,148	88	,000
Supervisión	,316	88	,000
Desempeño laboral	,203	88	,000

Fuente: Base de datos SPSS Vs 27**Interpretación**

En la tabla 3, la prueba de normalidad se calculó por medio de Kolmogórov-Smirnov por tener una muestra \geq a 50 con p valor = 0.000, demostrando ser $<$ a 0.05, por lo que al tener una distribución no normal se decide por el Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de la GTH y el DL

		Contratación	Inducción	Recompensa	Desarrollo	Retención	Retención	Desemp. laboral	
Rho de Spearman	Contratación	Coeficiente de correlación	1,000	,652**	,662**	,606**	,407**	,616**	,049
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,651
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Inducción	Coeficiente de correlación	,652**	1,000	,649**	,719**	,440**	,675**	,053
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,624
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,662**	,649**	1,000	,724**	,615**	,750**	-,043
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,690
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,606**	,719**	,724**	1,000	,426**	,685**	,145
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,178
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Retención	Coeficiente de correlación	,407**	,440**	,615**	,426**	1,000	,786**	-,092
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,396
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,616**	,675**	,750**	,685**	,786**	1,000	-,044
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,681
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,049	,053	-,043	,145	-,092	-,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,651	,624	,690	,178	,396	,681	.
		N	88	88	88	88	88	88	88

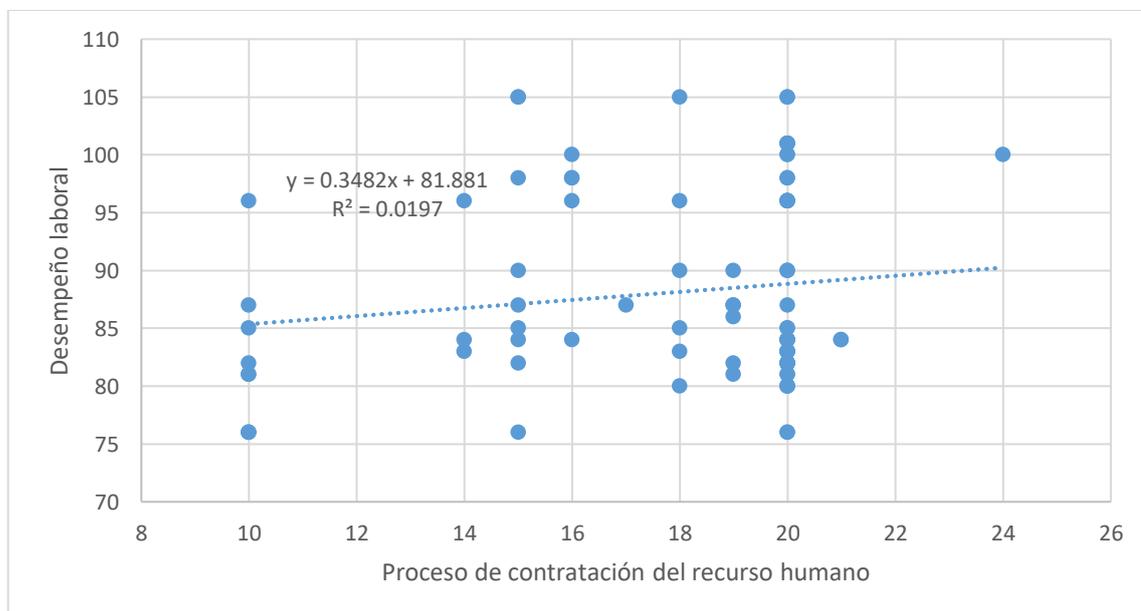
Fuente: Base de datos del SPSS V.25

Interpretación

Se verifican resultados de correlación Rho de Spearman positiva y “muy baja” en las dimensiones: contratación (Rho=0.049), inducción (Rho=0.053) y desarrollo de la GRH (Rho=0.145) con el DL, pero no son significativos por tener un valor de $p > 0,05$. Asimismo, las dimensiones recompensa (Rho= -0.043), retención (Rho= -0.092) y supervisión de la GRH (Rho= -0.044) con el DL, muestran correlación negativa “muy baja” pero no significativa ($p > 0,05$).

Figura 1.

Diagrama de dispersión entre contratación del RH y DL



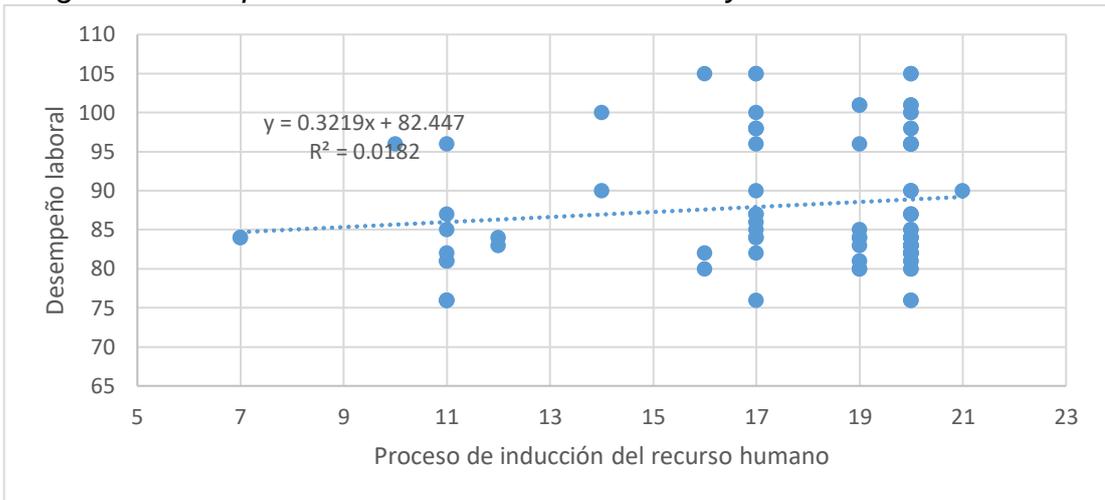
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la figura 1, se evidencia el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.0197$), indica que el desempeño laboral depende en 1.97 % del proceso de contratación del recurso humano y el 98.3 % se debe a otros factores.

Figura 2.

Diagrama de dispersión entre la inducción del RH y DL



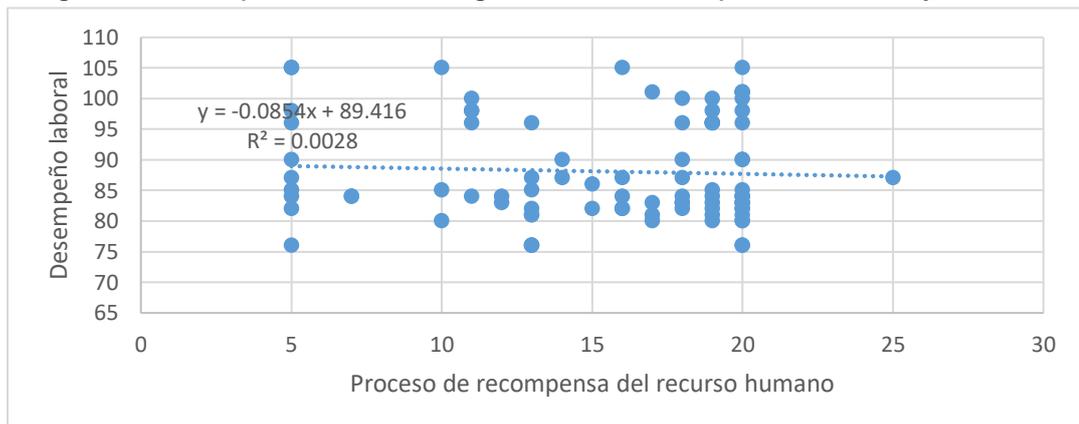
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la fig. 2, se observa el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.0182$), indica que el desempeño laboral depende en 1.82 % del proceso de inducción del recurso humano y el 98.8% se debe a otros factores.

Figura 3.

Diagrama de dispersión entre la gestión de recompensa del RH y DL



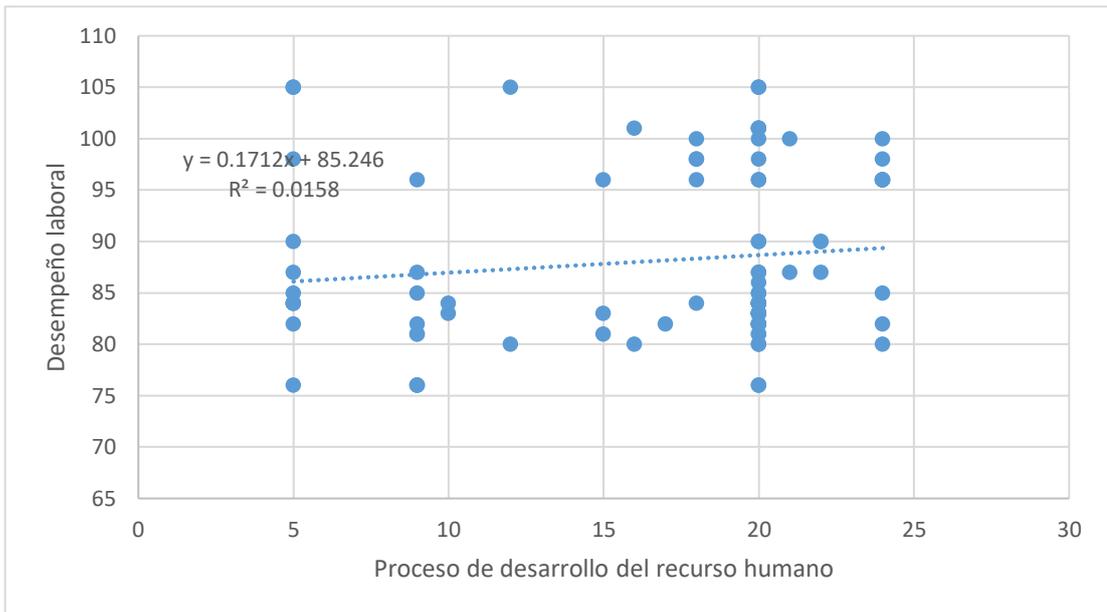
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la figura 3, observamos que el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.0028$), que indica, que el desempeño laboral depende en 0.28 % del proceso de recompensa del recurso humano y el 99.72% se debe a otros factores.

Figura 4.

Diagrama de dispersión entre la gestión de desarrollo del RH y DL



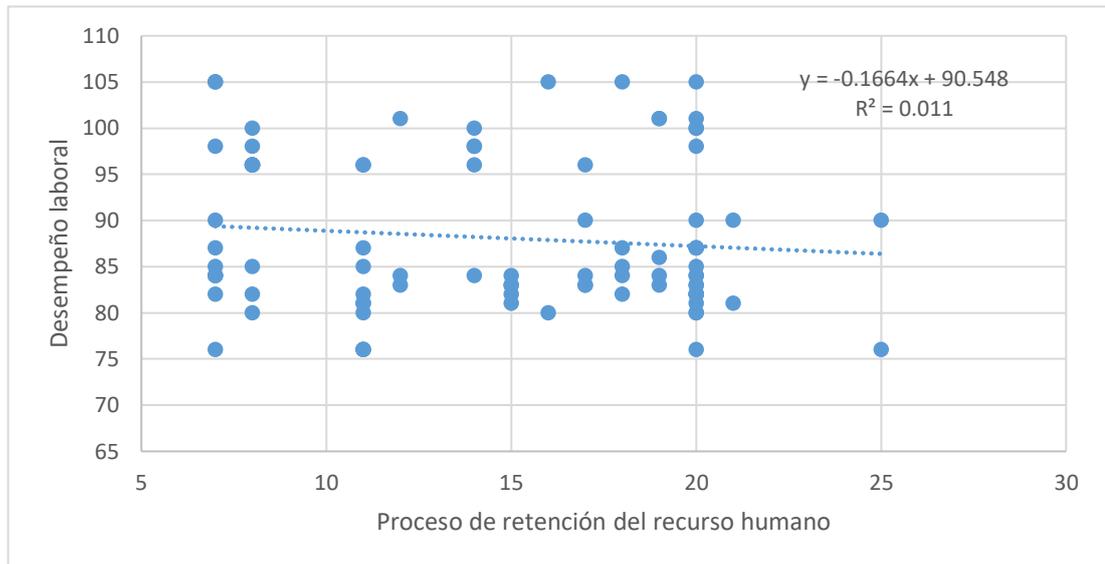
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la figura 4, observamos que el coeficiente determinación ($R^2 = 0.0158$), indica que el desempeño laboral depende en 1.58 % del proceso de recompensa del recurso humano y el 98.42 % se debe a otros factores.

Figura 5.

Diagrama de dispersión entre la retención del RH y DL



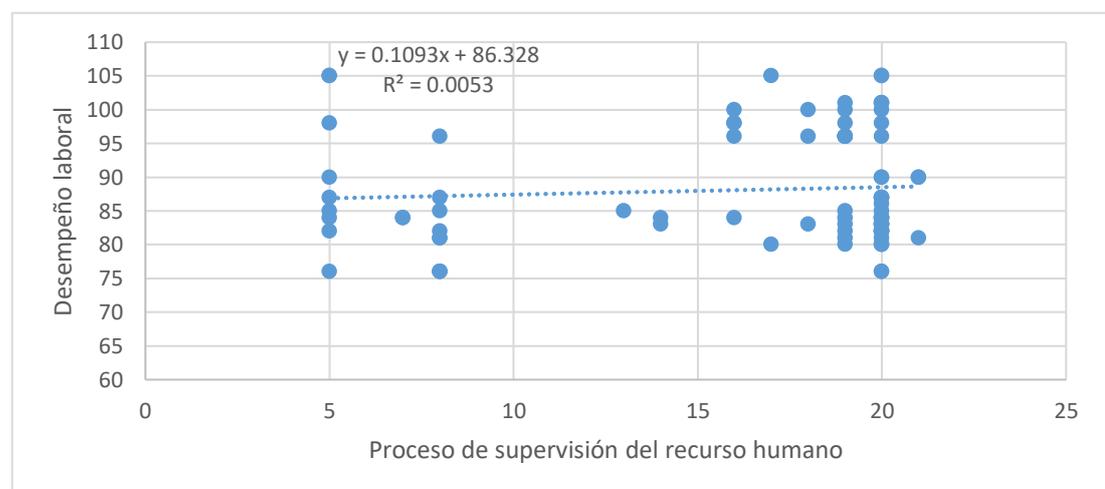
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la fig. 5, el coeficiente determinación ($R^2 = 0.011$), indica que el proceso de retención del recurso humano depende del desempeño laboral en 1.1 % del y el 98.9% se debe a otros factores.

Figura 6.

Diagrama de dispersión entre la supervisión del RH y DL



Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación.

La fig. 6, muestra el coeficiente determinación ($R^2= 0.0053$), donde indica que el desempeño laboral depende en 0.53 % del proceso de supervisión del recurso humano y el 99.47% se debe a otros factores.

Tabla 5.

Relación entre gestión de RH y DL

			Gestión de RH	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de RH	Coeficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,823
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,823	.
		N	88	88

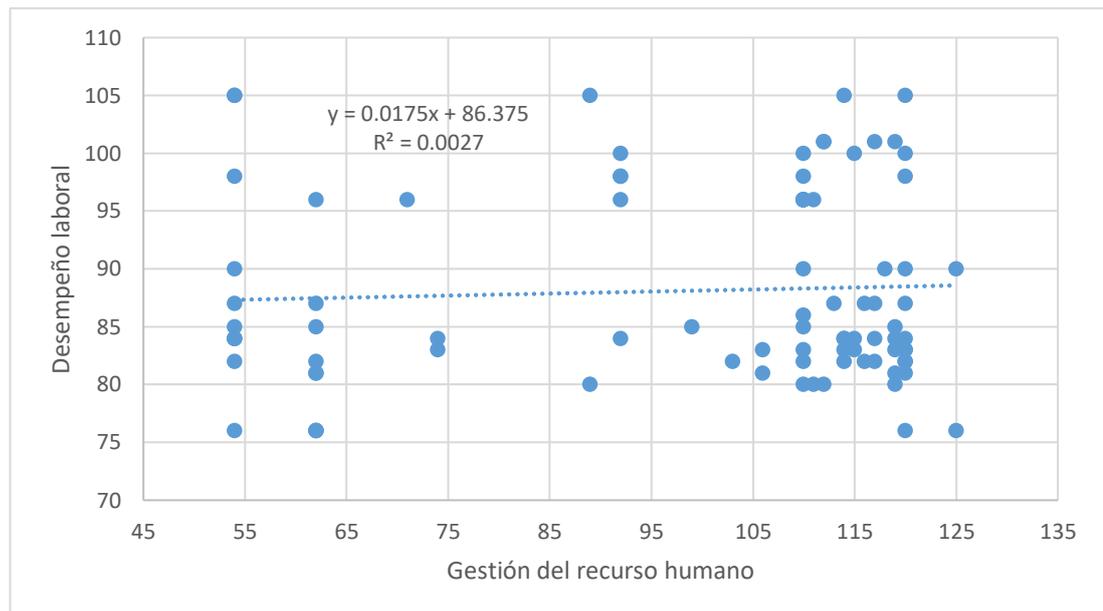
Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

La tabla 5, señala que no existe relación positiva significativa entre la GRH y el DL de los colaboradores del municipio Datem del Marañón, Loreto; porque el Rho Spearman fue -0.024 (negativa y muy baja) y p-valor igual a 0,823 por lo que se acepta la H_0 y se rechaza la hipótesis de estudio.

Figura 7.

Diagrama de dispersión entre la gestión del recurso humano y desempeño



laboral

Fuente: Base de datos SPSS Vs 27.

Interpretación

En la figura 7, evidencia que el coeficiente determinación ($R^2 = 0.0027$), indica que el desempeño laboral depende en 0.27 % de la gestión del recurso humano y el 99.73% se debe a otros factores.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se identificó que la GRH se ubica en el nivel medio 53.4 %, debido a que en su mayoría los colaboradores consideran que el proceso de contratación se orienta hacia personas con perfiles específicos, la convocatoria se realiza en igualdad de oportunidades, con estrategias científicas y comunicación clara en el proceso de selección; mientras que, en el proceso de inducción del personal, la orientación post evaluación se basa en una cultura definida, con métodos efectivos de socialización y estrategias de modelado de trabajo para decisiones efectivas. Asimismo, la evaluación del desempeño se enfoca en el trabajo en equipo y emplea métodos científicamente probados para medir competencias; el programa de incentivos se centra en recompensar basándose en la evaluación del desempeño, y ésta, está ligada a incentivos previamente planificados. Respecto al desarrollo del talento humano, los colaboradores perciben en su mayoría que está medianamente estructurado y alineado con la estrategia organizacional, lo que permite potenciar sus habilidades individuales e impulsar el crecimiento y la adaptabilidad de toda la entidad. Además, las políticas promueven la calidad de vida en el trabajo generando un impacto significativo en la motivación de los colaboradores, creando un ambiente propicio para su desarrollo y bienestar dentro del entorno laboral. Finalmente, el personal considera que las comunicaciones internas son poco eficientes, pero permite tomar decisiones adecuadas respecto a la gestión del recurso humano.

Estos resultados son similares a lo reportado por Huang, et al. (2023) en la provincia de Sichuan China, quienes sostienen que, la gestión del recurso humano debe personalizarse, ya que, representa una ventaja competitiva para las organizaciones, lo que, repercute en el desempeño, productividad y clima laboral; así como, retorno de la inversión realizada por capacitación al personal y a la entidad. Además, Castro & Delgado (2020) mostró que, un alto porcentaje de trabajadores (67,1%) sienten que, la institución promueve el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias técnicas, mientras que, un 64,3% cree que se incentiva la compartición de conocimientos. Además, 60% percibe que la entidad fomenta una visión institucional y aprendizaje

continuo. Sin embargo, un 40% siente que, esto solo ocurre "a veces", y un 35,7% percibe incentivos intermitentes para compartir conocimiento. Por otro lado, un 32,9% siente que sus conocimientos se fortalecen de manera limitada.

El estudio ofrece una visión detallada sobre la gestión de recursos humanos mostrando similitudes con investigaciones previas. Además, destaca fortalezas en la contratación orientada a perfiles específicos y evaluación del desempeño centrada en el trabajo en equipo; pero la percepción de los trabajadores sobre el fortalecimiento de conocimientos, señala áreas de mejora en el desarrollo del RH y la eficiencia de las comunicaciones internas, subrayando la necesidad de alinear más fuertemente estas prácticas con la estrategia organizacional para optimizar el rendimiento general de la GRH.

El análisis del desempeño laboral revela una predominante calificación media del 61.4%, debido a que los empleados muestran satisfacción y seguridad en sus actividades laborales, identificando oportunidades de crecimiento personal y profesional; y. cumplen objetivos, son eficientes, aprovechan recursos y creen que su desempeño beneficia la productividad empresarial. Además, respecto al compromiso con la institución, los colaboradores muestran medianamente un compromiso institucional excepcional al completar tareas antes del plazo, enfocarse en objetivos organizacionales y demostrar pasión y esfuerzo adicionales. Su interés en el éxito global de la empresa, colaboración activa y conexión profunda con la organización reflejan un alto compromiso y dedicación laboral. Finalmente, referente a su capacidad de liderazgo consideran que, medianamente les permite trabajar en equipo para alcanzar objetivos, demostrando habilidades, guía, fomentando colaboración y promoviendo un ambiente cohesionado. Se observan resultados positivos, pero se evalúa la efectividad del liderazgo en el desempeño del equipo.

Al respecto, Farmanesh, et al. (2023) en Turquía, destaca la importancia de estas prácticas para mejorar la relación líder-empleado, permitiendo a las organizaciones adaptar políticas y recursos estratégicamente para elevar la satisfacción y el rendimiento laboral. Por su parte, Lyu, et al. (2023) en China

destaca que las evaluaciones justas del desempeño impactan positivamente en el compromiso y la identificación con la organización, influyendo en el rendimiento laboral y promoviendo el desarrollo sostenible de la entidad. Por otro lado, López-Cabarcos, et al. (2022) en España, muestra que, el empoderamiento de los trabajadores y las actividades asignadas juegan un papel secundario en su desempeño. Mientras tanto, Schrader, et al. (2022) en San Martín, revela que el 60% de los trabajadores considera su desempeño como aceptable, cumpliendo regularmente con sus responsabilidades.

El análisis de resultados muestra correlaciones débiles entre las dimensiones de GRH en los procesos de contratación ($Rho=0.049$), inducción ($Rho=0.053$), recompensa ($Rho=0.074$), desarrollo ($Rho=0.145$), retención ($Rho=-0.092$) y supervisión ($Rho=-0.044$) y el desempeño laboral, evidenciado por los valores de Rho de Spearman cercanos a cero. Además, al tener valores no significativos ($p > 0,05$), sugiere que estas dimensiones no tienen una influencia directa o clara en el rendimiento laboral, al menos según esta muestra y análisis específicos.

La teoría del enfoque contingente en la GRH respalda estos resultados. Esta teoría sugiere que no existe una única forma de gestionar el recurso humano que sea efectiva en todos los contextos, en lugar de eso, la efectividad de las prácticas de gestión de RH puede variar dependiendo de factores específicos del entorno organizacional, como la cultura empresarial, la estructura organizativa o el tipo de industria. En ese sentido, si bien las prácticas de GRH pueden ser importantes, su efecto en el desempeño laboral puede no ser directo o claramente perceptible debido a la influencia de múltiples variables contextuales.

Finalmente, el análisis estadístico indica una ausencia significativa de relación entre la GRH y DL ($Rho= -0.024$; $p\text{-valor}=0.823$) lo que conlleva, a aceptar la H_0 y descartar la hipótesis de estudio. Esto contrasta con las ideas planteadas por Huang, et al. (2023) en China, quienes enfatizan la importancia de una gestión personalizada de recursos humanos, considerándola una ventaja competitiva que influye positivamente en el desempeño, productividad y clima laboral, así como en el retorno de la inversión en capacitación.

Asimismo, Şendoğdu, et al. (2013) en Turquía destacó la importancia de la participación de gerentes de diversos niveles para mejorar el rendimiento laboral. Mostró que el 65,1% de la gestión de nivel medio estaba estrechamente relacionada con el compromiso organizacional, siendo estadísticamente significativa ($\chi^2= 6,693$, $p= 0,035$). Además, reveló una conexión sólida, positiva y significativa entre la GRH y la formación en habilidades laborales ($\chi^2 =19.314$, $p= 0.001$). Por su parte, Cachón-Rodríguez, et al. (2022) en Madrid resalta la influencia positiva y significativa de la sostenibilidad de los RH en el capital social. Aunque el efecto de SHRM no impacta notablemente en la lealtad o retención, el capital social emerge como un factor determinante en ambas, destacando así la importancia de generar confianza e identificación compartida entre los empleados a través de la GRH. En el estudio de Inga, et al. (2022) en Junín, concluyendo una relación positiva, significativa y moderada entre la GRH y el DL. Mientras tanto, Pashanasi, et al. (2021) resaltan que el trabajo en equipo vinculado a la eficiencia y al logro de objetivos institucionales influye y mejora el rendimiento laboral. Además, Castro & Delgado (2020) evidencian una buena GTH y DL aceptable en una entidad pública a nivel regional. Por su parte, Schrader, et al. (2022) en San Antonio de Cumbaza resaltan que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión del personal ($r = 0,557$; $p=0,047$). Al respecto, la Teoría del Intercambio Social, sustenta los resultados, ya que sugiere que las relaciones entre empleados y la organización están basadas en intercambios sociales donde tanto los empleados como la empresa ofrecen y esperan beneficios mutuos. Los estudios que muestran una relación positiva entre la GRH y el DL podrían respaldar la idea de que cuando los empleados perciben que la organización invierte en ellos a través de una gestión personalizada, participación gerencial, desarrollo de habilidades y capital social, se sienten más motivados a contribuir con un mejor rendimiento laboral como reciprocidad a estos beneficios. Sin embargo, los resultados que muestran una ausencia significativa de relación podrían sugerir que estos intercambios sociales varían según el contexto, y factores adicionales podrían influir en la percepción de los empleados sobre los beneficios recibidos de la institución a través de la GRH.

Finalmente, el resultado del estudio, contradice la expectativa de que una adecuada GRH impulse la motivación y el desempeño de los colaboradores; lo que podría indicar, que estas relaciones no son lineales y que otros factores no considerados podrían estar influyendo en estos resultados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este resultado no descarta la importancia de una gestión efectiva de RH, sino que destaca la complejidad y la influencia de múltiples variables en el rendimiento laboral, lo que puede requerir un análisis más amplio y detallado para comprender plenamente su impacto.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** No existe relación significativa de correlación entre la GRH y el DL ($p > 0,05$). Este hallazgo contraviene la expectativa común de que al mejorar la gestión en RH impulse la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Aunque este resultado plantea dudas sobre la relación directa, no descarta la importancia de una gestión eficaz y destaca la complejidad de múltiples factores que impactan en su rendimiento.

- 6.2.** La investigación muestra un nivel medio del 53.4 % en la GRH, resaltando aspectos positivos como la equidad en la contratación, una sólida inducción y evaluación del desempeño centrada en el trabajo en equipo; sin embargo, también identifica áreas de mejora sustanciales que requieren atención. Esta evaluación mixta indica la existencia de prácticas efectivas, pero también señala la necesidad de enfocarse en el desarrollo y perfeccionamiento del RH para alcanzar niveles muy alto de eficiencia y efectividad en las políticas y procedimientos implementados.

- 6.3.** El desempeño laboral refleja una calificación media del 61.4 %, respaldada por la satisfacción, eficiencia y compromiso de los empleados con la organización. Su compromiso institucional excepcional se muestra en la entrega anticipada de tareas, el enfoque en objetivos y una conexión profunda con la entidad. Aunque el liderazgo demuestra habilidades para el trabajo en equipo, se cuestiona su efectividad en el desempeño del equipo, señalando un área de evaluación adicional.

- 6.4.** Existe correlaciones débiles entre las dimensiones de la GRH y DL, sugiriendo una influencia limitada en su análisis. La teoría del enfoque contingente en la GRH respalda estos hallazgos al destacar la variabilidad de la efectividad de las prácticas según el entorno organizacional, sugiriendo que el impacto directo de estas prácticas en el desempeño laboral puede verse afectado por múltiples variables contextuales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de RH, realizar un análisis detallado de los factores contextuales que podrían influir en la percepción de los colaboradores sobre la gestión de recursos humanos, a través de encuestas, entrevistas o grupos de discusión. Además, es fundamental adaptar estrategias de GRH de manera contextualizada, considerando las necesidades y expectativas específicas de los empleados, lo que podría fortalecer la conexión entre la inversión en el personal y su motivación para un mejor desempeño laboral.
- 7.2.** Al gerente municipal, fortalecer las comunicaciones internas mediante plataformas efectivas y bidireccionales que fomenten la transparencia y participación. Es crucial capitalizar los aspectos positivos ya identificados, como la equidad en la contratación y las prácticas sólidas de inducción y evaluación del desempeño enfocadas en el trabajo en equipo. Sin embargo, es esencial abordar las áreas de mejora significativas para potenciar la efectividad de la gestión de recursos humanos.
- 7.3.** Al gerente municipal, implementar programas de capacitación y desarrollo profesional continuo para los empleados, para brindarles oportunidades de crecimiento y actualización, así como, fortalecer sus habilidades y competencias, impulsando así su desempeño laboral.
- 7.4.** Al alcalde, fortalecer la conexión entre las dimensiones de la GRH y DL, se recomienda una revisión exhaustiva de las prácticas actuales; sería útil implementar estrategias más personalizadas que se adaptan específicamente con las necesidades y metas individuales de los empleados. Además, establecer un sistema de seguimiento y retroalimentación continua para mejorar las prácticas de GRH y obtener un impacto más significativo en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias* (Ediciones Granica S.A, Ed.; 3rd ed., Vol. 2). <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 1–163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Belmont. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. In *comisión Nacional para la Protección de los sujetos humanos de investigación* (Vol. 32, Issue 3, pp. 475–479). <https://doi.org/10.1097/RCT.0b013e31811512d6>
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95, 102171. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Carazo, J. (2007). *CAPSA, un modelo eficaz de gestión de la formación basado en competencias y valores* (Dialnet, Ed.; Vol. 20). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345853>
- 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), 1–20. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Vol. 9). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Décima edición* (McGraw-Hill, Ed.; 10th ed.).

- https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Corvo, H. (2020). *Desempeño laboral. Características y ejemplos*. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/#>
- Cruz, I. (2017). *Gestión de recursos humanos* (Ministerio de Educación. Gobierno de España, Ed.). Aula mentor. http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf
- DeCenzo, D., & Robbins, S. (2001). *Administración de recursos humanos* (Editorial Limusa, Ed.). Limusa. <https://www.marcialpons.es/libros/administracion-de-recursos-humanos/9789681859107/>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (McGraw-Hill, Ed.; 3rd ed., Vol. 3). 2007. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%252C%2520Valle%252C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>
- Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Khoshkar, P. G., & Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability*, 15(19), 14223. <https://doi.org/10.3390/su151914223>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill Education*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., & Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 598–610. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.04.004>
- Inga, G., Capcha, M., Fretel, N., & Condezo, N. (2022). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector sa

- lud, Micro Red La Oroya – Junín. *Revista Científica En Ciencias de La Salud*, 1(1), 1–8. <https://csalud.unat.edu.pe/index.php/RDE/article/view/3/2>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 1–13. <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu>
- López-Cabarcos, Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lyu, B., Su, W., Qi, Q., & Xiao, F. (2023). The Influence of Performance Appraisal Justice on Employee Job Performance: A Dual Path Model. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231194513>
- Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2015). *Medición de las actividades científicas, tecnológicas y de innovación. Manual de Frascati 2015. Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental.* www.OCDE.org/publishing/corrigenda.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, O. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de servicio en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.* [Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4993/B70_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_OSCAR-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13847>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción Primera edición* (Grupo de investigación (SEJ 309), Ed.; Primera edición, Vol. 1). <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>

- Schrader, I., Cabel, J., Arévalo, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1671–1705. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Şendoğdu, A. A., Kocabacak, A., & Güven, Ş. (2013). The Relationship between Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: A Field Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 818–827. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.553>
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo: manual para la gestión de sueldos y salarios* (Vol. 2). Universidad Católica Andrés Bello, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. <https://worldcat.org/es/title/981371922>
- Vásquez, J. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con la generación de competitividad empresarial en el Consorcio de la Universidad César Vallejo de Lima, 2015* [Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/7200>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Es el proceso que consiste en el direccionamiento de una organización para el cumplimiento de sus metas y objetivos estratégicos institucionales y personales (Chiavenato, 2006)	Estuvo referido a la evaluación de la percepción de los trabajadores respecto a la gestión del recurso humano, desde las dimensiones contratación, inducción, recompensa, desarrollo, retención y supervisión. Se midió a través de un cuestionario elaborado por Vásquez (2017)	Contratación	Reclutamiento Selección de personal	Ordinal
			Inducción	Orientación Modelado Evaluación	
			Recompensa	Remuneración Programa de incentivos Prestaciones y servicios	
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo personal	
			Retención	Relaciones con el recurso humano Higiene, seguridad y calidad de vida	
			Supervisión	Base de datos y sistemas de información Evaluación de rendimiento	
Desempeño laboral	Según Araujo y Leal (2007), el rendimiento en el trabajo se basa en múltiples factores que incluyen elementos, destrezas, atributos o competencias que están relacionados con los conocimientos, habilidades y capacidades que el empleado ha adquirido y aplica en su campo laboral	Referido a la medición de la percepción del desempeño laboral, respecto a la calidad del trabajo, al compromiso institucional, liderazgo y trabajo en equipo, se aplicó un cuestionario elaborado por el autor	Calidad de trabajo	Nivel de satisfacción laboral Sensación de seguridad en el trabajo Desarrollo personal y profesional Cumplimiento de objetivos establecidos Eficiencia en la ejecución de tareas	Ordinal
			Compromiso institucional	Enfoque en la consecución efectiva de objetivos Participación activa en el trabajo Identificación con los objetivos y valores de la entidad Pasión y dedicación al trabajo Esfuerzo adicional en la realización de tareas Interés en el éxito de la organización	
			Liderazgo y trabajo en equipo	Influencia en el esfuerzo voluntario para alcanzar objetivos del grupo Habilidad para liderar y guiar un equipo Colaboración efectiva y cooperación entre los miembros del equipo Creación de un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023? PE2: ¿Cuál es nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023? PE3: ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023?.</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto – 2023</p> <p>Objetivos específicos OE1: Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto – 2023 OE2: Evaluar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto – 2023 OE3: Conocer la relación según dimensiones entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023</p> <p>Hipótesis específicas HE1: El nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto - 2023, es alto HE2: El nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, Loreto – 2023 HE3: Existe relación según dimensiones entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municip. Provincial Datem del Marañon, Loreto–2023</p> <p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión de recursos humanos</td> <td>Contratación</td> </tr> <tr> <td>Inducción</td> </tr> <tr> <td>Recompensa</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>Retención</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso institucional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Liderazgo y trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de recursos humanos	Contratación	Inducción	Recompensa	Desarrollo	Retención	Desempeño laboral	Supervisión	Calidad de trabajo	Compromiso institucional		Liderazgo y trabajo en equipo	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio fue la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado fue el cuestionario</p>
Variables	Dimensiones																
Gestión de recursos humanos	Contratación																
	Inducción																
	Recompensa																
	Desarrollo																
	Retención																
Desempeño laboral	Supervisión																
	Calidad de trabajo																
	Compromiso institucional																
	Liderazgo y trabajo en equipo																
Diseño de investigación	Población y muestra																
<p>El estudio de investigación fue de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Gestión de recursos humanos O₂ = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 240 trabajadores de la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, 2023.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estuvo conformada por 88 trabajadores de la Municipalidad Provincial Datem del Marañon, según cálculo del tamaño de muestra en población finita.</p>																

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: Gestión del Recurso Humano
 (Elaborado por Vásquez (2017))

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel Gestión del Recurso Humano en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Contratación		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?					
2	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?					
3	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?					
4	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?					
5	¿La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos?					
Inducción		1	2	3	4	5
6	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?					

7	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?					
8	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?					
9	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?					
10	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?					
Recompensa						
11	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?					
12	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?					
13	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización está en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?					
14	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y lineamientos que incluyen el sistema de recompensas sociales de parte de la organización?					
15	¿Las prestaciones y servicios son proporcionadas correctamente a través de información sobre provisiones sociales y privadas a los colaboradores?					
Desarrollo		1	2	3	4	5
16	¿Considera Ud. importante que la capacitación en la organización está basada en un diagnóstico pertinente de las necesidades de mejorar las capacidades de los colaboradores?					
17	¿Cree Ud. que el proceso de capacitación de los colaboradores sigue una secuencia relacionada a la planificación del área de recursos humanos?					
18	¿Cree Ud. que la estrategia del desarrollo de personas está basada en el principio de las organizaciones inteligentes en la administración del conocimiento?					
19	¿Considera Ud. que el desarrollo de personas está centrado en fortalecer la cultura organizacional?					
20	¿Cree Ud. que el desarrollo de personas contribuye con las sinergias necesarias para alcanzar la consecución del plan estratégico institucional y permitir el desarrollo organizacional?					
Retención		1	2	3	4	5

21	¿En qué medida las relaciones con los colaboradores están sustentadas en las políticas y lineamientos de la institución direccionadas a brindar programas de ayuda al colaborador?					
22	¿Considera Ud. que relaciones con los empleados permite generar una disciplina progresiva para que la organización administre adecuadamente los conflictos en la empresa?					
23	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la higiene, seguridad y calidad de vida de los colaboradores están sustentadas en normas reconocidas por la OIT?					
24	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con salud ocupacional están basadas en la norma internacional estandarizada OSHAS 18,001?					
25	¿Considera que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la calidad de vida en el trabajo, fortalecen la motivación de los colaboradores en el área de trabajo?					
Supervisión		1	2	3	4	5
26	¿En qué medida la base de datos del personal que maneja la organización facilita las comunicaciones internas?					
27	¿Cree Ud. que la base de datos del personal que maneja la organización satisface las necesidades de información del área de Gestión del Talento Humano con el fin de tomar decisiones en la empresa?					
28	¿Considera que el sistema de información de Gestión del Talento Humano permite elaborar eficientemente los reportes de los colaboradores y ejecutar el balance social óptimo?					
29	¿Considera Ud. que la contabilidad del personal en el área de Gestión del Talento Humano permite un manejo adecuado sobre la necesidad de personal en la organización?					
30	¿Cree Ud. que el sistema de información del área de Gestión del Talento Humano permite administrar correctamente las decisiones sobre el capital intelectual de la organización?					

Comentarios Adicionales:

Registre comentarios de cómo mejorar la Gestión del Recurso Humano.

Muchas gracias por su colaboración.

Cuestionario de Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como finalidad de identificar los factores laborales que influyen en su desempeño. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, agradezco de antemano la atención brindada.

Opciones de respuesta	
Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo / ni desacuerdo	3
Acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Calidad						
1	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?					
2	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?					
3	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?					
4	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?					
5	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?					
6	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?					
7	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?					
Compromiso institucional						
8	¿Cuándo le encomiendan una actividad, suele realizarlo antes del tiempo establecido?					

9	¿Estás enfocado en la consecución efectiva de los objetivos formulados por la organización?					
10	¿Participas activamente en tus tareas laborales?					
11	¿Sientes pasión por tu trabajo y te esfuerzas más de lo requerido?					
12	¿Realizas un esfuerzo adicional al llevar a cabo tus tareas?					
13	¿Te interesa el éxito global de la organización?					
14	¿Colaboras y ofreces apoyo a tus compañeros de trabajo?					
15	¿Te sientes involucrada física, psicológica y emocionalmente con la organización?					
Liderazgo y trabajo en equipo						
16	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?					
17	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?					
18	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?					
19	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?					
20	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?					
21	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?					

Validación de los instrumentos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Gestión del recurso humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Contratación del recurso humano														
01	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
03	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?				X				X				X	
04	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?				X				X				X	
05	¿La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos?				X				X				X	
DIMENSIÓN: Inducción del talento humano														
01	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?				X				X				X	
02	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?				X				X				X	
04	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?				X				X				X	
05	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?				X				X				X	
DIMENSIÓN: Recompensa del talento humano														
01	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?				X				X				X	
03	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización está en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?				X				X				X	
04	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y lineamientos que incluyen el sistema de recompensas sociales de parte de la organización?				X				X				X	

05	¿Las prestaciones y servicios son proporcionadas correctamente a través de información sobre provisiones sociales y privadas a los colaboradores?				X					X				X	
DIMENSIÓN: Desarrollo del talento humano															
01	¿Considera Ud. importante que la capacitación en la organización está basada en un diagnóstico pertinente de las necesidades de mejorar las capacidades de los colaboradores?				X					X				X	
02	¿Cree Ud. que el proceso de capacitación de los colaboradores sigue una secuencia relacionada a la planificación del área de recursos humanos?				X					X				X	
03	¿Cree Ud. que la estrategia del desarrollo de personas está basada en el principio de las organizaciones inteligentes en la administración del conocimiento?				X					X				X	
04	¿Considera Ud. que el desarrollo de personas está centrado en fortalecer la cultura organizacional?				X					X				X	
05	¿Cree Ud. que el desarrollo de personas contribuye con las sinergias necesarias para alcanzar la consecución del plan estratégico institucional y permitir el desarrollo organizacional?				X					X				X	
DIMENSIÓN: Retención del talento humano															
01	¿En qué medida las relaciones con los colaboradores están sustentadas en las políticas y lineamientos de la institución direccionadas a brindar programas de ayuda al colaborador?				X					X				X	
02	¿Considera Ud. que relaciones con los empleados permite generar una disciplina progresiva para que la organización administre adecuadamente los conflictos en la empresa?				X					X				X	
03	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la higiene, seguridad y calidad de vida de los colaboradores están sustentadas en normas reconocidas por la OIT?				X					X				X	
04	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con salud ocupacional están basadas en la norma internacional estandarizada OSHAS 18,001?				X					X				X	
05	¿Considera que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la calidad de vida en el trabajo, fortalecen la motivación de los colaboradores en el área de trabajo?				X					X				X	
DIMENSIÓN: Supervisión del talento humano															
01	¿En qué medida la base de datos del personal que maneja la organización facilita las comunicaciones internas?				X					X				X	
02	¿Cree Ud. que la base de datos del personal que maneja la organización satisface las necesidades de información del área de Gestión del Talento Humano con el fin de tomar decisiones en la empresa?				X					X				X	
03	¿Considera que el sistema de información de Gestión del Talento Humano permite elaborar eficientemente los reportes de los colaboradores y ejecutar el balance social óptimo?				X					X				X	

04	¿Considera Ud. que la contabilidad del personal en el área de Gestión del Talento Humano permite un manejo adecuado sobre la necesidad de personal en la organización?				X				X				X	
05	¿Cree Ud. que el sistema de información del área de Gestión del Talento Humano permite administrar correctamente las decisiones sobre el capital intelectual de la organización?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos DNI: 18067785

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de noviembre de 2023

HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
DNI 18067785

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del recuso humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Contratación del recurso humano													
01	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
03	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?				X				X				X	
04	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?				X				X				X	
05	¿La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Inducción del talento humano													
01	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?				X				X				X	
02	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?				X				X				X	
04	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?				X				X				X	
05	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Recompensa del talento humano													
01	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?				X				X				X	
03	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización está en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?				X				X				X	
04	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y lineamientos que incluyen el sistema de recompensas sociales de parte de la organización?				X				X				X	

05	¿Las prestaciones y servicios son proporcionadas correctamente a través de información sobre provisiones sociales y privadas a los colaboradores?				X					X				X
DIMENSIÓN: Desarrollo del talento humano														
01	¿Considera Ud. importante que la capacitación en la organización está basada en un diagnóstico pertinente de las necesidades de mejorar las capacidades de los colaboradores?				X					X				X
02	¿Cree Ud. que el proceso de capacitación de los colaboradores sigue una secuencia relacionada a la planificación del área de recursos humanos?				X					X				X
03	¿Cree Ud. que la estrategia del desarrollo de personas está basada en el principio de las organizaciones inteligentes en la administración del conocimiento?				X					X				X
04	¿Considera Ud. que el desarrollo de personas está centrado en fortalecer la cultura organizacional?				X					X				X
05	¿Cree Ud. que el desarrollo de personas contribuye con las sinergias necesarias para alcanzar la consecución del plan estratégico institucional y permitir el desarrollo organizacional?				X					X				X
DIMENSIÓN: Retención del talento humano														
01	¿En qué medida las relaciones con los colaboradores están sustentadas en las políticas y lineamientos de la institución direccionadas a brindar programas de ayuda al colaborador?				X					X				X
02	¿Considera Ud. que relaciones con los empleados permite generar una disciplina progresiva para que la organización administre adecuadamente los conflictos en la empresa?				X					X				X
03	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la higiene, seguridad y calidad de vida de los colaboradores están sustentadas en normas reconocidas por la OIT?				X					X				X
04	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con salud ocupacional están basadas en la norma internacional estandarizada OSHAS 18,001?				X					X				X
05	¿Considera que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la calidad de vida en el trabajo, fortalecen la motivación de los colaboradores en el área de trabajo?				X					X				X
DIMENSIÓN: Supervisión del talento humano														
01	¿En qué medida la base de datos del personal que maneja la organización facilita las comunicaciones internas?				X					X				X
02	¿Cree Ud. que la base de datos del personal que maneja la organización satisface las necesidades de información del área de Gestión del Talento Humano con el fin de tomar decisiones en la empresa?				X					X				X
03	¿Considera que el sistema de información de Gestión del Talento Humano permite elaborar eficientemente los reportes de los colaboradores y ejecutar el balance social óptimo?				X					X				X

04	¿Considera Ud. que la contabilidad del personal en el área de Gestión del Talento Humano permite un manejo adecuado sobre la necesidad de personal en la organización?				X				X				X
05	¿Cree Ud. que el sistema de información del área de Gestión del Talento Humano permite administrar correctamente las decisiones sobre el capital intelectual de la organización?				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alberto González Panduro DNI: 40686843

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de noviembre de 2023


 Alberto Panduro González
INGENIERO AGRÓNOMO
CIP N° 114517

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión del recuso humano

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Contratación del recurso humano													
01	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?				x				x				x	
02	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?				x				x				x	
03	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?			x				x				x		
04	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?				x				x				x	
	DIMENSIÓN: Inducción del talento humano													
01	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?				x				x				x	
02	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?				x				x				x	
03	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?				x				x				x	
04	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?				x				x				x	
05	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?				x								x	
	DIMENSIÓN: Recompensa del talento humano													
01	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?				x				x				x	
02	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?			x				x				x		
03	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización está en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?				x				x				x	
04	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y				x				x				x	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del recurso humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Contratación del recurso humano														
01	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
03	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?			X				X				X		
04	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?				X				X				X	
05	¿La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos?													
DIMENSIÓN: Inducción del talento humano														
01	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?				X				X				X	
02	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?			X				X				X	X	
04	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?				X				X				X	
05	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?				X				X				X	
DIMENSION: Recompensa del talento humano														
01	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?				X				X				X	
03	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización están en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?				X				X				X	

04	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y lineamientos que incluyen el sistema de recompensas sociales de parte de la organización?				X				X				X
05	¿Las prestaciones y servicios son proporcionadas correctamente a través de información sobre provisiones sociales y privadas a los colaboradores?				X				X				X
DIMENSION: Desarrollo del talento humano													
01	¿Considera Ud. importante que la capacitación en la organización está basada en un diagnóstico pertinente de las necesidades de mejorar las capacidades de los colaboradores?				X				X				X
02	¿Cree Ud. que el proceso de capacitación de los colaboradores sigue una secuencia relacionada a la planificación del área de recursos humanos?				X				X				X
03	¿Cree Ud. que la estrategia del desarrollo de personas está basada en el principio de las organizaciones inteligentes en la administración del conocimiento?			X				X				X	X
04	¿Considera Ud. que el desarrollo de personas está centrado en fortalecer la cultura organizacional?				X				X				X
05	¿Cree Ud. que el desarrollo de personas contribuye con las sinergias necesarias para alcanzar la consecución del plan estratégico institucional y permitir el desarrollo organizacional?				X				X				X
DIMENSION: Retención del talento humano													
01	¿En qué medida las relaciones con los colaboradores están sustentadas en las políticas y lineamientos de la institución direccionadas a brindar programas de ayuda al colaborador?				X				X				X
02	¿Considera Ud. que relaciones con los empleados permite generar una disciplina progresiva para que la organización administre adecuadamente los conflictos en la empresa?				X				X				X
03	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la higiene, seguridad y calidad de vida de los colaboradores están sustentadas en normas reconocidas por la OIT?				X				X				X
04	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con salud ocupacional están basadas en la norma internacional estandarizada OSHAS 18.001?				X				X				X
05	¿Considera que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la calidad de vida en el trabajo, fortalecen la motivación de los colaboradores en el área de trabajo?				X				X				X
DIMENSION: Supervisión del talento humano													
01	¿En qué medida la base de datos del personal que maneja la organización facilita las comunicaciones internas?				X				X				X
02	¿Cree Ud. que la base de datos del personal que maneja la organización satisface las necesidades de información del área de Gestión del Talento Humano con				X				X				X

	el fin de tomar decisiones en la empresa?												
03	¿Considera que el sistema de información de Gestión del Talento Humano permite elaborar eficientemente los reportes de los colaboradores y ejecutar el balance social óptimo?				X					X			X
04	¿Considera Ud. que la contabilidad del personal en el área de Gestión del Talento Humano permite un manejo adecuado sobre la necesidad de personal en la organización?				X					X			X
05	¿Cree Ud. que el sistema de información del área de Gestión del Talento Humano permite administrar correctamente las decisiones sobre el capital intelectual de la organización?				X					X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado **DNI:** 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

08 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Hilda González Navarro
Magister en Ciencias de la Educación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del recuso humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Contratación del recurso humano													
01	¿Considera que el reclutamiento del personal esta direccionado a convocar a personas con características determinadas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el reclutamiento del personal es una estrategia del área de Gestión del Talento Humano para convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general?				X				X				X	
03	¿Es una estrategia de reclutamiento considerar prioritario la convocatoria del talento humano en igualdad de oportunidades?				X				X				X	
04	¿El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del talento del postulante?				X				X				X	
05	¿La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Inducción del talento humano													
01	¿Se realiza adecuadamente la orientación de las personas culminada la evaluación de reclutamiento en la organización, basada en una cultura organizacional bien definida?				X				X				X	
02	¿Considera Ud. que la cultura organizacional desarrolla métodos efectivos de socialización organizacional, para una inducción adecuada del personal nuevo?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el modelado de trabajo como estrategia de inducción en la organización, faculta la toma de decisiones correctamente en las diferentes áreas asignadas?				X				X				X	
04	¿La evaluación del desempeño centra sus estrategias en el trabajo en equipo como medio para la búsqueda de administrar adecuadamente la institución?				X				X				X	
05	¿Considera Ud. que en el proceso de evaluación se aplican métodos científicamente probados para medir las competencias de los colaboradores?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Recompensa del talento humano													
01	¿Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local?				X				X				X	
02	¿Cree Ud. que el programa de incentivos grafica objetivamente las recompensas que la organización otorga a los colaboradores de acuerdo a la evaluación del desempeño?				X				X				X	
03	¿Considera Ud. que la participación en los resultados de la organización está en relación con el programa de incentivos económicos planeados anticipadamente?				X				X				X	

04	¿Cree Ud. que las prestaciones y servicios son parte de las políticas y lineamientos que incluyen el sistema de recompensas sociales de parte de la organización?				X				X				X
05	¿Las prestaciones y servicios son proporcionadas correctamente a través de información sobre previsiones sociales y privadas a los colaboradores?				X				X				X
DIMENSIÓN: Desarrollo del talento humano													
01	¿Considera Ud. importante que la capacitación en la organización está basada en un diagnóstico pertinente de las necesidades de mejorar las capacidades de los colaboradores?				X				X				X
02	¿Cree Ud. que el proceso de capacitación de los colaboradores sigue una secuencia relacionada a la planificación del área de recursos humanos?				X				X				X
03	¿Cree Ud. que la estrategia del desarrollo de personas está basada en el principio de las organizaciones inteligentes en la administración del conocimiento?				X				X				X
04	¿Considera Ud. que el desarrollo de personas está centrado en fortalecer la cultura organizacional?				X				X				X
05	¿Cree Ud. que el desarrollo de personas contribuye con las sinergias necesarias para alcanzar la consecución del plan estratégico institucional y permitir el desarrollo organizacional?				X				X				X
DIMENSIÓN: Retención del talento humano													
01	¿En qué medida las relaciones con los colaboradores están sustentadas en las políticas y lineamientos de la institución direccionadas a brindar programas de ayuda al colaborador?				X				X				X
02	¿Considera Ud. que relaciones con los empleados permite generar una disciplina progresiva para que la organización administre adecuadamente los conflictos en la empresa?				X				X				X
03	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la higiene, seguridad y calidad de vida de los colaboradores están sustentadas en normas reconocidas por la OIT?				X				X				X
04	¿Cree Ud. que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con salud ocupacional están basadas en la norma internacional estandarizada OSHAS 18.001?				X				X				X
05	¿Considera que las políticas y lineamientos de la entidad relacionados con la calidad de vida en el trabajo, fortalecen la motivación de los colaboradores en el área de trabajo?				X				X				X
DIMENSIÓN: Supervisión del talento humano													
01	¿En qué medida la base de datos del personal que maneja la organización facilita las comunicaciones internas?				X				X				X
02	¿Cree Ud. que la base de datos del personal que maneja la organización satisface las necesidades de información del área de Gestión del Talento Humano con				X				X				X

	el fin de tomar decisiones en la empresa?												
03	¿Considera que el sistema de información de Gestión del Talento Humano permite elaborar eficientemente los reportes de los colaboradores y ejecutar el balance social óptimo?			X				X				X	
04	¿Considera Ud. que la contabilidad del personal en el área de Gestión del Talento Humano permite un manejo adecuado sobre la necesidad de personal en la organización?			X				X				X	
05	¿Cree Ud. que el sistema de información del área de Gestión del Talento Humano permite administrar correctamente las decisiones sobre el capital intelectual de la organización?			X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado **DNI:** 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

05 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Calidad													
01	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?				X				X				X	
	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?				X				X				X	
	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?				X				X				X	
	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?				X				X				X	
02	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?				X				X				X	
03	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Compromiso institucional													
01	¿Las diligencias de los fiscales, aseguran el derecho a un proceso sin dilaciones?				X				X				X	
02	¿La organización del Ministerio Público ayuda a lograr objetivo de la investigación?				X				X				X	
03	¿La complejidad de una investigación determina el rol de un fiscal penal?				X				X				X	
04	¿En mérito a que las consecuencias de las dilaciones insuficientes, exige la conclusión del proceso penal por sobreseimiento?				X				X				X	
05	¿Consecuencias jurídicas en el tardío de las diligencias de los fiscales?				X				X				X	
06	¿Afectación jurídica al debido proceso, causado por el tardío en las pericias solicitadas por los fiscales?				X				X				X	
	DIMENSION: Liderazgo y trabajo en equipo													
01	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?				X				X				X	
02	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?				X				X				X	
03	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?				X				X				X	
04	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?				X				X				X	
05	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?				X				X				X	
06	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos DNI: 18067785

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de noviembre de 2023



HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
DNI 18067785

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Calidad														
01	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?				X				X				X	
	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?				X				X				X	
	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?				X				X				X	
	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?				X				X				X	
02	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?				X				X				X	
03	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?				X				X				X	
DIMENSIÓN: Compromiso institucional														
01	¿Las diligencias de los fiscales, aseguran el derecho a un proceso sin dilaciones?				X				X				X	
02	¿La organización del Ministerio Público ayuda a lograr objetivo de la investigación?				X				X				X	
03	¿La complejidad de una investigación determina el rol de un fiscal penal?				X				X				X	
04	¿En mérito a que las consecuencias de las dilaciones insuficientes, exige la conclusión del proceso penal por sobreseimiento?				X				X				X	
05	¿Consecuencias jurídicas en el tardío de las diligencias de los fiscales?				X				X				X	
06	¿Afectación jurídica al debido proceso, causado por el tardío en las pericias solicitadas por los fiscales?				X				X				X	
DIMENSIÓN: Liderazgo y trabajo en equipo														
01	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?				X				X				X	
02	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?				X				X				X	
03	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?				X				X				X	
04	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?				X				X				X	
05	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?				X				X				X	
06	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alberto González Panduro DNI: 40686843

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de noviembre de 2023


 Alberto Panduro González
INGENIERO AGRÓNOMO
CIP N° 114517

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Calidad													
01	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?				x				x				x	
	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?				x				x				x	
	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?				x				x				x	
	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?				x				x				x	
02	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?				x				x				x	
03	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?				x				x				x	
04	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?				x				x				x	
	DIMENSIÓN: Compromiso institucional													
01	¿Las diligencias de los fiscales, aseguran el derecho a un proceso sin dilaciones?			x					x				x	
02	¿La organización del Ministerio Público ayuda a lograr objetivo de la investigación?			x					x			x		
03	¿La complejidad de una investigación determina el rol de un fiscal penal?				x				x				x	
04	¿En mérito a que las consecuencias de las dilaciones insuficientes, exige la conclusión del proceso penal por sobreseimiento?				x				x				x	
05	¿Consecuencias jurídicas en el tardío de las diligencias de los fiscales?				x				x				x	
06	¿Afectación jurídica al debido proceso, causado por el tardío en las pericias solicitadas por los fiscales?				x				x				x	
	DIMENSIÓN: Liderazgo y trabajo en equipo													
01	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?				x				x				x	
02	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?				x				x				x	
03	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?				x				x				x	
04	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?				x				x				x	
05	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?				x				x				x	
06	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Miguel Aguilar Saldaña DNI: 00965706.

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Carlos Miguel Aguilar Saldaña
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

08 de noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Calidad													
01	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?				X				X				X	
	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?				X				X				X	
	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?				X				X				X	
	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?				X				X				X	
02	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?				X				X				X	
03	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Compromiso institucional													
01	Las diligencias de los fiscales, aseguran el derecho a un proceso sin dilaciones				X				X				X	
02	La organización del Ministerio Público ayuda a lograr objetivo de la investigación				X				X				X	
03	La complejidad de una investigación determina el rol de un fiscal penal				X				X				X	
04	En mérito a que las consecuencias de las dilaciones insuficientes, exige la conclusión del proceso penal por sobreseimiento.				X				X				X	
05	Consecuencias jurídicas en el tardío de las diligencias de los fiscales				X				X				X	
06	Afectación jurídica al debido proceso, causado por el tardío en las pericias solicitadas por los fiscales				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Liderazgo y trabajo en equipo													
01	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?				X				X				X	
02	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?				X				X				X	
03	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?				X				X				X	
04	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?				X				X				X	
05	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?				X				X				X	
06	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

08 de noviembre de 2023



Hilda González Navarro
Magister en Ciencias de la Educación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Calidad													
01	¿Sientes satisfacción con las actividades que realizas en tu entorno laboral?				X				X				X	
	¿Sientes que tu entorno laboral te brinda seguridad?				X				X				X	
	¿Crees que tienes oportunidades de desarrollo personal y profesional en tu trabajo?				X				X				X	
	¿Logras cumplir los objetivos establecidos en tu trabajo?				X				X				X	
02	¿Te consideras eficiente en la ejecución de tus tareas?				X				X				X	
03	¿Utilizas de manera eficiente los recursos disponibles en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Crees que tu desempeño afecta la productividad de la empresa?				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Compromiso institucional													
01	Las diligencias de los fiscales, aseguran el derecho a un proceso sin dilaciones				X				X				X	
02	La organización del Ministerio Público ayuda a lograr objetivo de la investigación				X				X				X	
03	La complejidad de una investigación determina el rol de un fiscal penal				X				X				X	
04	En mérito a que las consecuencias de las dilaciones insuficientes, exige la conclusión del proceso penal por sobreseimiento.				X				X				X	
05	Consecuencias jurídicas en el tardío de las diligencias de los fiscales				X				X				X	
06	Afectación jurídica al debido proceso, causado por el tardío en las pericias solicitadas por los fiscales				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Liderazgo y trabajo en equipo													
01	¿Sientes que el liderazgo influye en el esfuerzo voluntario del equipo para alcanzar objetivos?				X				X				X	
02	¿El liderazgo en tu equipo demuestra habilidades para guiar y liderar?				X				X				X	
03	¿Hay colaboración efectiva y cooperación entre los miembros de tu equipo?				X				X				X	
04	¿El liderazgo promueve un ambiente de trabajo cohesionado y armonioso?				X				X				X	
05	¿Observas resultados positivos generados por el liderazgo en tu equipo?				X				X				X	
06	¿Cómo evalúas el proceso de liderazgo y sus impactos en el desempeño de tu equipo?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

05 de noviembre de 2023



Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

Índice de la V de Ayken

Variable: Gestión de los recursos humanos

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MINIMO 1

MAXIMO 4

(K)=N^o CAT. -1

3

(n)= Jueces

5

NC% (Z)

95

1.96

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.97	0.76	1.00	0.97	0.76	1.00	0.97	0.76	1.00
D2	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00
D3	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00
D4	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00
D5	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D6	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Instrumento por Criterio	0.99	0.78	1.00	0.98	0.77	1.00	0.98	0.77	1.00
Instrumento Global	0.99	0.773	0.999						

V de Ayken

0.99

Índice de la V de Ayken

Variable: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D2	0.98	0.77	1.00	0.98	0.77	1.00	1.00	0.80	1.00
D3	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Instrumento por Criterio	0.99	0.79	1.00	0.99	0.79	1.00	1.00	0.80	1.00
Instrumento Global	0.99	0.789	1.000						

V de Ayken **0.996**

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

074

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°278-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023

investigador principal: Silvano Aiván, Magno César

Propósito del estudio

Saludo, soy investigador y le invito a participar en la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de maestría en Gestión Pública de la escuela de posgrado filial Tarapoto de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted sobre actividades cotidianas de gestión pública y otros; no es necesario que anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos. si gusta. puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

(medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Gabriela del Pilar Palomino Alvarado al correo electrónico dpalominoal@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética del Programa de Posgrado.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].


67402778


MAGYO CÉSAR SILVANO ALVARADO
41462780
INVESTIGADOR

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad V1: Gestión del Recurso Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1.1	94,97	569,665	,852	,973
V1.2	94,75	584,351	,633	,974
V1.3	94,72	585,930	,437	,975
V1.4	94,84	592,388	,358	,975
V1.5	94,97	581,918	,594	,974
V1.6	94,82	592,357	,431	,975
V1.7	94,85	596,541	,343	,975
V1.8	94,81	587,284	,543	,974
V1.9	94,83	579,407	,552	,974
V1.10	95,23	557,143	,927	,972
V1.11	95,34	568,135	,789	,973
V1.12	95,39	557,826	,884	,972
V1.13	95,50	560,644	,848	,973
V1.14	95,24	568,598	,752	,973
V1.15	95,26	568,149	,735	,973
V16	95,01	554,471	,878	,972
V17	95,00	555,287	,884	,972
V18	95,23	547,856	,913	,972
V19	95,06	554,652	,899	,972
V20	95,12	556,731	,932	,972
V21	95,27	571,304	,765	,973
V22	95,40	565,668	,746	,973
V23	95,65	565,334	,667	,974
V24	95,67	575,810	,540	,974
V25	95,42	577,166	,476	
V26	95,27	560,522	,898	,972

V27	95,06	561,686	,896	,972
V28	95,08	559,086	,906	,972
V29	95,17	552,902	,888	,972
V30	95,28	550,459	,938	,972

Análisis de confiabilidad V2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2.1	84,11	67,987	-,026	,904
V2.2	84,43	65,834	,101	,899
V2.3	83,81	62,273	,588	,878
V2.4	83,84	63,607	,516	,880
V2.5	83,74	63,873	,593	,879
V2.6	83,70	62,050	,786	,875
V2.7	84,92	58,442	,525	,882
V2.8	83,77	60,614	,824	,872
V2.9	83,93	61,398	,505	,880
V2.10	83,66	62,733	,721	,877
V2.11	83,66	62,250	,785	,875
V2.12	83,80	60,900	,802	,873
V2.13	83,98	64,781	,254	,888
V2.14	83,69	62,123	,811	,875
V2.15	83,75	64,236	,473	,881
V2.16	83,65	62,208	,789	,875
V2.17	83,75	61,707	,777	,874
V2.18	83,95	64,205	,376	,884
V2.19	83,82	61,024	,800	,873
V2.20	83,94	60,629	,608	,877
V2.21	84,14	62,993	,317	,888

Base de datos: Gestión del Recurso Humano

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Ptaje	Nivel
1	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	5	18	14	18	22	17	21	110	Medio
2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	19	21	14	22	21	21	118	Alto
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	17	15	20	19	20	110	Medio	
4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	16	17	11	18	14	16	92	Medio
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
6	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo
7	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	15	17	5	5	7	5	54	Bajo
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
9	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo
10	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	15	17	5	5	7	5	54	Bajo	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	16	20	20	20	116	Medio	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	18	20	20	20	117	Medio	
13	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	16	17	11	18	14	16	92	Medio
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
15	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo
16	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	15	17	5	5	7	5	54	Bajo	
17	3	2	5	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	14	10	5	15	8	19	71	Bajo
18	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	16	17	11	18	14	16	92	Medio
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
20	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo
21	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	15	17	5	5	7	5	54	Bajo	
22	4	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	24	14	18	21	20	18	115	Medio
23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	18	20	10	20	18	13	99	Medio
24	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	19	20	14	22	18	20	113	Medio	

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	16	20	18	20	114	Medio	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	20	20	120	Alto
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	20	20	20	119	Alto	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	20	20	120	Alto	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	18	20	17	20	115	Medio		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	17	16	20	20	112	Medio		
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	20	20	19	20	15	20	114	Medio			
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	20	19	20	20	19	19	117	Medio			
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	19	20	119	Alto			
62	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	14	12	12	10	12	14	74	Medio			
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	11	20	111	Medio				
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	20	20	17	15	15	19	106	Medio				
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	25	20	125	Alto				
66	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	18	16	10	12	16	17	89	Medio				
67	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	19	19	19	20	21	21	119	Alto					
68	1	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	21	7	7	5	7	7	54	Bajo				
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	20	20	20	20	12	20	112	Medio				
70	1	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	21	7	7	5	7	7	54	Bajo					
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	20	20	120	Alto				
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	20	20	20	119	Alto				
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	20	20	120	Alto				
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	20	20	18	20	17	20	115	Medio				
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	17	16	20	20	112	Medio				
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	20	20	19	20	15	20	114	Medio				
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	20	19	20	20	19	19	117	Medio				
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	19	20	119	Alto				
79	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	14	12	12	10	12	14	74	Medio					
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	20	20	20	20	11	20	111	Medio					

81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	20	20	17	15	15	19	106	Medio
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	20	20	20	25	20	125	Alto	
83	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	18	16	10	12	16	17	89	Medio			
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
85	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo
86	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	15	17	5	5	7	5	54	Bajo	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	20	20	19	24	8	19	110	Medio
88	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	10	11	13	9	11	8	62	Bajo

Desempeño Laboral

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Ptaje	Nivel	
1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	90	Medio	
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	90	Medio	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86	Medio	
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	Alto
5	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	Medio
6	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Bajo
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Alto
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Medio
9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Medio
10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Medio
11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	82	Medio
12	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Medio
13	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	100	Alto
14	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	85	Medio	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	87	Medio
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	87	Medio
17	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	Medio
18	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	Alto
19	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	Medio
20	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Bajo
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Alto
22	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	100	Alto
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	85	Medio
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	87	Medio
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	87	Medio

Autorización para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:20493465491
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DATEM DEL MARAÑON	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos WELLINTON MARCOS SILVANO ALVAN	DNI: 41075069

Consentimiento:

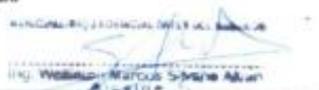
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, Loreto - 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA	
Autor: MAGNO CESAR SILVANO ALVAN	DNI: 41462780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

San Lorenzo 24 de noviembre del 2023

Firma: 
Wellington Marcos Silvano Alvan

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.