



Universidad César Vallejo

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad provincial de Lamas, San Martín – 2024

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

##### **AUTORA:**

Lic. Mego Reátegui, Brenda Alexandra ([orcid.org/0000-0002-9874-3181](https://orcid.org/0000-0002-9874-3181))

##### **ASESORES:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo ([orcid.org/0000-0001-9032-7821](https://orcid.org/0000-0001-9032-7821))

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

##### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

##### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, 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 eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024", cuyo autor es MEGO REÁTEGUI BRENDA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 05 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 31-07-2024 06:47:20
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 30-07-2024 22:49:54

Código documento Trilce: TRI - 0796374





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MEGO REÁTEGUI BRENDA ALEXANDRA 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 eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024", 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
BRENDA ALEXANDRA MEGO REÁTEGUI DNI: 72213149 ORCID: 0000-0002-9874-3181	Firmado electrónicamente por: MREATEGUIB el 02- 07-2024 20:37:01

Código documento Trilce: TRI - 0789608



## **Dedicatoria**

Dedicado mis padres que fueron mi principal fuente de apoyo durante todas estas etapas de mi vida. A mis amigos que me extendieron la mano en los momentos malos y buenos; y a los docentes que me brindaron su apoyo.

**Brenda**

## **Agradecimiento**

Agradecido principalmente con Dios que gracias a él tengo una buena salud y vida, gracias por permitirme hoy en día poder culminar un objetivo más en mi vida. A mis padres que siempre los llevo en mi corazón, son mi principal apoyo; y a la universidad por todas las comodidades.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Nivel de la gestión de recursos humanos y sus dimensiones. ....	19
<b>Tabla 2.</b> Nivel de la eficacia colectiva y sus dimensiones. ....	21
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad. ....	22
<b>Tabla 4.</b> Relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva. ....	23
<b>Tabla 5.</b> Relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva...	25

## Resumen

La investigación se vincula con ODS 8 que pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y su meta 8.2, además de lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. Tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, no experimental y de corte transversal, cuya muestra fue de 71 colaboradores. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión de recursos humanos tiene un nivel medio en 59 %; el nivel de eficacia colectiva tiene un nivel medio en 77 %. Por tanto, existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable eficacia colectiva un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva con p valor  $0.000 < 0.01$ , con un Pearson de 0.800 equivalente a una correlación positiva alta.

**Palabras clave:** Recursos humanos, eficacia colectiva, gestión del rendimiento.



## **Abstract**

The research is linked to SDG 8, which aims to promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all and its goal 8.2, achieve higher levels of economic productivity through diversification, technological modernization and innovation. Aimed to determine the relationship between human resource management and collective effectiveness in public servants of the Provincial Municipality of Lamas, San Martín - 2024. The research was basic type, quantitative approach, correlational in scope, non-experimental and cross-sectional, whose sample was 71 collaborators. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results determined that the level of human resources management has a medium level of 59%; The level of collective efficacy has a medium level of 77%. There is a significant relationship between the dimensions of the human resources management variable and the collective efficacy variable, a p-value of 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ). Concluding that there is a relationship significant between human resource management and collective efficacy with p value  $0.000 < 0.01$ , with a Pearson of 0.800 equivalent to a high positive correlation.

**Keywords:** Human resources, collective effectiveness, performance management.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación se vincula con ODS 8 que pretende mejorar el desarrollo de recursos económicos de las organizaciones, para que generen un empleo adecuado para las personas que lo necesitan y su meta 8.2 conseguir los objetivos trazados a la producción; de acuerdo a mejorar las innovaciones de cada entidad pública.

La gestión de las personas es un proceso muy importante que se desarrolla a nivel organizacional con la finalidad de facilitar la integración de las condiciones y los conocimientos apropiados en los colaboradores para hacer frente a las responsabilidades y desafíos designados dentro de su espacio de trabajo. Sin embargo, desde hace mucho tiempo se vienen visualizando problemas respecto a este tema debido a que los directivos organizacionales no están capacitados para abordar las herramientas contundentes. Además, se han visualizado problemas en el departamento de talento humano, los cuales persisten en manifestar lo importante que resulta la realización de actividades de gestión para abordar el reclutamiento y la selección; dado que debido a que éstas no se realizan adecuadamente. Del mismo modo, tampoco desarrollan capacitaciones para formar y motivar al colaborador. Es por ello que se resalta lo importante de reconocer los objetivos individuales para poder mejorar las competencias (Del Pino-Yépez y González-Gómez, 2023).

En el Perú, las organizaciones públicas aún muestran deficiencias en cuanto a cómo gestionan los recursos económicos, dentro del cual se observan aspectos puntuales como la indiferencia de los directivos para conocer las necesidades del colaborador, las falencias respecto a la realización de la comunicación para transmitir los mensajes de forma adecuada, entre otros. Elementos que juntamente conforman la problemática que incide sobre la eficacia organizacional para poder cumplir con las metas designadas. Tampoco se abordan las capacitaciones de acuerdo a los requerimientos del personal para afrontar los desafíos; asimismo, se ha visualizado que actualmente no se está desarrollando adecuadamente la gestión, dentro del cual las fallas principales se relacionan con la poca capacidad del personal para desarrollar actividades. Se tiene en cuenta principalmente que en el

primer caso se trata de las actividades juntamente con las tareas cotidianas; además de la capacitación del personal que ingresa por primera vez a la organización, las remuneraciones, entre otros. Por otro lado, la gestión está relacionada con la consideración de los colaboradores como elementos estratégicos dentro de la organización y no como un factor material (Farro-Díaz y Nauca-Torres, 2022).

Actualmente, en la Municipalidad Provincial de Lamas se evidencia deficiencias, ya que las actividades planificadas no se cumplen en su totalidad en el PEI y POI con una débil organización administrativa, documental y de personal que no consiguen las metas correspondientes, además, el débil liderazgo por parte del alcalde y jefes de área que no ayudan a direccionar de manera adecuada las actividades; también se observa que, los controles inoportunos que no ayudan a detectar errores de manera oportuna. Todo ello ha conllevado que la eficacia colectiva no sea la adecuada, debido ausencia de competencias grupales no son las adecuadas y no permiten cumplir las metas y actividades programadas; y por ende no se tenga más incentivos a la gestión municipal.

De acuerdo al **problema general** se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024? Entre **problemas específicos**, se tuvo: ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos? ¿Cuál es el nivel de eficacia colectiva? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva?

En cuanto a la justificación por conveniencia de acuerdo a las investigaciones encontrados sirvieron a que cada directivo tome mejores decisiones en temas municipales. Respecto a la relevancia social, se brindó un adecuado servicio al ciudadano buscando la eficacia en los procesos internos que ayuden a la mejoría de los servicios y que busque la satisfacción del usuario final. En cuanto al valor teórico, se utilizó bibliografía actualizada para dar consistencia teórica a cada una de las variables y con ello generar nuevos conocimientos.

Asimismo, en las implicancias prácticas, radicó en la contribución a la institución municipal mediante recomendaciones que pudieron servir para poder revertir o minimizar el impacto de la problemática. La utilidad metodológica, se diseñaron instrumentos que fueron válidos, y esto sirvió para otros investigadores.

El **objetivo general** de esta investigación fue: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Los **objetivos específicos**: 1) Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos. 2) Identificar el nivel de eficacia colectiva. 3) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva.

Con respecto a los antecedentes se integraron a Valenzuela-Tasayco (2022), concluyó que, los recursos humanos generan influencia significativa sobre el desempeño de empleados en la institución. Motivo por el cual destacaron la importancia de su reforzamiento para poder lograr los objetivos propuestos en cuanto al rendimiento colectivo de los servidores estatales.

Seguidamente Carvajal-Pérez (2021), concluyó que el talento humano ha tenido que transformarse para poder generar resultados competitivos, pasando de ser un proceso tramitador y práctico a convertirse en un elemento estratégico para lograr la excelencia en cualquier campo organizacional.

Asimismo, Del Pino-Yépez y González-Gómez (2023), concluyeron que, las falencias en torno a la gestión del talento humano están representadas por la ausencia de capacitaciones y procedimientos para la formación de competencias además de la motivación.

Por otro lado, Farro-Díaz y Nauca-Torres (2022), concluyeron que, la gestión del talento humano es fundamental en las organizaciones debido a que permite generar buenos resultados sostenibles por parte de los colaboradores. Asimismo, mencionaron que en la actualidad no se está gestionando adecuadamente al talento humano debido a la dificultad para

diferenciar entre gestionar el talento humano; ya que poseen implicancias diferentes.

Seguidamente, Olivos-Jiménez et al. (2023), concluyeron que, la gestión del talento humano en las instituciones se debe desarrollar por medio de un cambio en el comportamiento de forma periódica, lo cual hará posible la generación de nuevas ideas con gran repercusión positiva dentro de la organización. También concluyeron en que el área de recursos humanos debe mejorar los canales para la comunicación, de modo que por medio de ello pueda lograr la recepción de sugerencias y opiniones del personal; el mismo que permitirá mejorar el clima interno, entre otros beneficios como la productividad.

Además, González-Chamorro y Chotón-Calvo (2022), concluyeron que, la planificación es muy importante para lograr los resultados esperados, así como también involucraron a la integración como el mecanismo para hacer posible el ingreso de personas capacitadas a la entidad. Además, destacaron que la dimensión desarrollo del personal genera influencia en el rendimiento obtenido al momento de desempeñar sus funciones.

Seguidamente, se citó a Maldonado-Indigoyen et al. (2020), quienes concluyeron que, no existe diferencia entre la gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas con el rendimiento del personal. Así también, se detallaron que no hay diferencias significativas con el desarrollo de las personas, la retención de los mismos, la entrega de recompensas. Todo ello debido a que se presencian las disposiciones para la preparación y capacitación del personal que desea surgir dentro del ámbito laboral; por medio del mejoramiento de sus habilidades, lo cual también hará posible que las entidades cuenten con el personal idóneo.

Además, se citó a Salazar-Lucas (2020), concluyó que, el nivel de gestión del capital humano fue un 78,3 % (94) el nivel eficiente, lo cual se debe a que la entidad desarrolla actividades competentes de capacitación al personal encargado de mejorar las condiciones internas organizacionales; así como de abordar las capacitaciones adecuadas. Sin embargo, aún se requiere seguir

mejorando para lograr mayor eficiencia, lo cual se verá reflejado en el rendimiento del personal de manera individual y colectiva.

Seguidamente, se citó a Castro-Mori y Delgado-Bardales (2020), concluyeron que, la gestión del talento humano es aceptable ya que involucra el proceso de gestión de las personas conlleva a mejorar el desempeño. Asimismo, destacaron que los colaboradores reconocen que la entidad realiza el reconocimiento de sus esfuerzos y desarrolla capacitaciones para mejorar sus conocimientos técnicos necesarios, para cumplir sus funciones de manera adecuada.

Finalmente, Canaza et al. (2021), concluyeron que, el desempeño colectivo de los colaboradores es regular debido a que las condiciones brindadas por parte de la municipalidad no es la adecuada, ya que presenta falencias como la ausencia de un proceso para la selección de las personas, no se desarrollan las capacitaciones; además, las remuneraciones no se desarrollan de acuerdo a las variables del mercado y las exigencias normativas.

Por consiguiente, las teorías de **la gestión de recursos humanos** fueron: **La teoría de la dependencia**, donde establece la importancia de abordar el direccionamiento adecuado del personal debido a que estos generalmente dependen no solamente de los lineamientos adecuados para desempeñarse sino también para potenciar sus conocimientos (Dos Santos, 2002). **Teoría de la modernización**, se destaca por la integración de lineamientos modernos para mejorar la gestión del personal a través de la aplicación de metodologías y elementos tecnológicos (Mansilla, 2019). **Teoría de sistemas**, establece la implementación de los métodos correspondientes para mejorar el registro y procesamiento de información acerca del rendimiento de los colaboradores para generar mayor eficiencia en la toma de decisiones (Gutiérrez, 2013).

Además, la variable de la **gestión de recursos humanos** cuyo autor principal fue según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), lo establece como un proceso integrado que abarca el mejoramiento de las condiciones físicas e intangibles para que el colaborador pueda desarrollarse óptimamente. De esa manera, Dong & Wanlin (2024), destacaron que se trata

del mejoramiento de las capacidades laborales a través de capacitaciones. Por otro lado, Fang et al. (2024), manifestaron que para poder desarrollar una adecuada gestión del personal es necesario tomar en consideración sus necesidades para que en base a ellos se creen las condiciones adecuadas. Asimismo, Martínez-Falcó et al. (2024), destacaron la labor importante del gestor de recursos humanos para evaluar las condiciones. Por ende, Oliveira et al. (2020), manifestaron que se trata de una función muy importante que debe ser encargada a personas capacitadas dentro del tema.

Seguidamente, Oliveira & Honório (2020), destacaron que la integración de las estrategias adecuadas para gestionar al personal permitirá el mejoramiento de las condiciones pertinentes a través del levantamiento de información. De acuerdo a Ferreira-Reis & Da Costa-Alves (2020), las capacitaciones también forman parte de la gestión de las personas, las cuales deben ser entregadas de forma continua. Aunado a Genari & Macke (2021), manifestaron que el mejoramiento de las condiciones internas es una actividad fundamental que debe ser abordada por parte del personal encargado de la gestión las personas. De ese mismo modo, Aparecido-Costa et al. (2022), manifestaron que el análisis de las necesidades laborales del personal permitirá abordar aquellas para presentar el rendimiento.

Por ende, Turki-Alshurideh et al. (2021), destacaron que se sostiene en la apertura de las posibilidades para crear las condiciones donde el personal pueda desempeñarse. También Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguin (2021), destacar que esta función es relevante debido a que está orientada hacia el allanamiento de los factores limitantes que impiden el buen desempeño. De ese mismo modo, Terenciani-Campoy et al. (2020), la acción constante de los gestores de personal permitirá mantener actualizadas para garantizar un rendimiento excepcional. Aunado a Madero-Gomez (2020), sustentaron la idea de incrementar la competitividad institucional a través de una gestión adecuada de las personas donde éstas puedan encontrar el espacio adecuado para aplicar sus conocimientos. Según, Gallon (2022), este



proceso también implica acciones de motivación para que el personal pueda desempeñarse en concordancia con los objetivos interpuestos.

Muchos colaboradores han manifestado que las organizaciones no toman acciones poder cumplir con las metas estipuladas, por lo que manifestaron su predisposición a la búsqueda de nuevas ofertas; que permita no solamente tomar en cuenta este rendimiento, sino también aplicar procedimientos para facilitar el ascenso. Ello teniendo en cuenta que muchas personas vinculan su realización personal con la posibilidad de ascender dentro de una organización y esto revela precisamente su capacidad intelectual y laboral para desempeñar funciones complejas. Es decir, se precisa que gran parte de la rotación y el ausentismo de los colaboradores está relacionado con la falta de una gestión competitiva. Por ello, resulta fundamental la designación de un área específica para analizar las necesidades y al mismo tiempo formular estrategias congruentes con los datos negativos encontrados que conlleven a una solución inmediata. Disminuyendo así la posibilidad de provocar efectos negativos como la generación de una imagen adversa (Dong & Wanlin, 2024).

Las entidades necesitan mejorar su enfoque hacia el fortalecimiento de las competencias para crear ambientes donde los colaboradores puedan desempeñarse eficientemente de forma segura. Dentro del cual también se deben acondicionar los aspectos ergonómicos, debido a que muchas veces estas falencias generan problemas de salud que se relacionan estrechamente con la ausencia de rendimiento competitivo; así como también deteriora la calidad de permanencia laboral. Es decir, se requiere el establecimiento de una planificación competitiva que conllevará al esclarecimiento de los factores esenciales que deben ser mejorados e inmediatamente. Todo ello, conducirá hacia el incremento de la satisfacción y la predisposición para efectuar actividades complejas; disminuyendo también las barreras que impiden el mejoramiento de los conocimientos, debido a que muchas personas no consideran importante mejorar estos aspectos de vida que las organizaciones simplemente ignoran los resultados obtenidos (Martínez-Falcó et al., 2024).

En tanto, las dimensiones de la **gestión de recursos humanos** según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), fueron: Dimensión 1: **Planificación de políticas de recursos humanos**, consiste en desarrollar aquellas actividades para planificar no solamente las actividades de los colaboradores, sino también la cantidad de personas que serán requeridas para cumplir las funciones establecidas. De esa manera, Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguin (2021), hace posible la identificación de aquellas normas que pueden ser aplicadas a las personas, para que estas puedan desempeñarse óptimamente. Asimismo, Gallon (2022), destacaron que está relacionada directamente con el mejoramiento de la eficiencia por medio de la planeación de necesidades y elementos que deben ser incorporados.

Dimensión 2: **Organización del trabajo y su distribución**, seguidamente, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), facilita la realización del análisis acerca de las actividades internas que deben ser desarrolladas. De este modo, se propicia su distribución adecuada hacer los colaboradores teniendo en cuenta sus conocimientos y destrezas. Por ello, Oliveira et al. (2020), destacaron que la adecuada organización de las actividades permitirá que los colaboradores sean designados a la realización de actividades concordantes con sus conocimientos. Aunado a Fang et al. (2024), por medio de la organización del trabajo se puede mejorar las posibilidades para la medición posterior acerca de los avances en las actividades en la etapa de monitoreo, para quién va a ser esta información se puedan aplicar las mejoras visualizadas.

Dimensión 3: **Gestión del empleo**, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), sostiene que corresponde a la consideración de todos aquellos lineamientos fundamentales que permite la incorporación de personas dentro de las instituciones; así como el mejoramiento de sus capacidades. De esa manera, Ferreira-Reis & Da Costa-Alves (2020), se trata de la realización de actividades integrales que involucran la contratación, así como también la desvinculación del personal. Tal como lo mencionan, Turki-Alshurideh et al. (2021), puede ser desarrollado a través de la utilización de sistemas complejos, que permiten no solamente registro de los datos acerca

de los colaboradores; sino también el análisis respectivo para poder tomar decisiones adecuadas respecto a la entrega de oportunidades para seguir laborando.

Dimensión 4: **Gestión de rendimiento**, asimismo, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), facilita la incorporación de instrumentos para conocer el rendimiento de los colaboradores de acuerdo a las funciones determinadas, permitiéndote de esta forma conocer su grado de eficiencia y eficacia. Por ello, Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguin (2021), manifestaron que se trata de una herramienta fundamental que permitirá a los gerentes obtener una decisión correcta acerca de las capacitaciones que deben ser integradas de acuerdo a las valencias detectadas en la prueba de rendimiento. De ese mismo modo, Terenciani-Campoy et al. (2020), destacaron que esta actividad también puede ser abordada para facilitar la contratación interna, a través del reconocimiento de personas que cuentan con habilidades superiores para desempeñar sus funciones.

Dimensión 5: **Gestión de la compensación**, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), sostiene que está orientada principalmente a la consideración de elementos fundamentales que permiten realizar la compensación adecuada a los colaboradores; tomando en cuenta la labor que desempeña justamente con su nivel de exposición al riesgo. Según, Oliveira & Honório (2020), está relacionada directamente con el análisis de las normativas laborales y las tendencias del mercado acerca de las remuneraciones para que se pueda entregar la compensación competitiva que le corresponde por derecho al colaborador. De acuerdo a Dong & Wanlin (2024), la realización de esta actividad de forma adecuada permitirá no solamente entregar las remuneraciones competitivas, sino que también permitirá desarrollar un elemento de motivación.

Dimensión 6: **Gestión del desarrollo y la capacitación**, por ende, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), compete a las actividades que desarrollan los colaboradores, de modo que estos puedan potenciar sus conocimientos para simplificar sus tareas. De ese mismo modo, Madero-

Gómez (2020), destacaron que las capacitaciones deben ser planificadas para determinar un plan estratégico donde se determine el tiempo y la forma en cómo se realizará esta actividad para lograr mejores beneficios en cuanto al rendimiento del personal. Por ello, Aparecido-Costa et al. (2022), se trata de una responsabilidad fundamental que debe ser asumida por organizaciones con la finalidad no solamente de generar beneficios internos, sino que también pueda mejorar las capacidades técnicas y profesionales sobre la empleabilidad.

Dimensión 7: **Gestión de las relaciones humanas y sociales**, de acuerdo a Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), compete a la regularización de las actividades y otros procedimientos internos que deben ser abordados para fortalecer la interacción entre los colaboradores. Asimismo, Ferreira-Reis & Da Costa-Alves (2020), se trata de una etapa fundamental donde se pueden desarrollar actividades estratégicas como los retiros, entre otros eventos. De esta manera, el personal no solamente pueda tener un espacio de libertad alejado de las funciones laborales, sino que también pueda desarrollar los vínculos para comunicarse con sus compañeros. De ese mismo modo, Martínez-Falcó et al. (2024), resulta importante para mejorar la comunicación y la posibilidad para que los colaboradores puedan trabajar en equipo en la solución de problemas y la entrega de resultados sobresalientes.

En tanto, las teorías de la **eficacia colectiva** son: **teoría de la eficacia colectiva**, está relacionada principalmente con las creencias de las personas acerca del poder que estas obtienen para realizar la verificación del rendimiento (Ortiz-García y Rufo-Rey, 2020). **Teorías de la acción colectiva**, destaca la importancia de desarrollar acciones colectivas de una manera ordenada y mancomunada entre las autoridades y las personas con la finalidad de desarrollar actividades que permitan solucionar los problemas, así como la integración de una vigilancia competitiva contemplando el seguimiento (Piva, 2020). **La teoría de la deprivación relativa**, sostiene que muchas actitudes de la ciudadanía son el reflejo relativo de las acciones

institucional, lo cual se va grabando a medida que se presentan conflictos (Alfaro-Beracoechea et al., 2022).

En tanto, la variable **eficacia colectiva** se tuvo como autor a Campos-Carreño et al. (2020), está representado por la eficacia de los colaboradores que se encuentran laborando dentro de una institución para abordar sus responsabilidades y conformar la competitividad institucional. Además, Monte-Angel (2023), destacó que los usuarios generalmente realizan evaluaciones respecto al desempeño de los funcionarios públicos, tomando en cuenta informes presentados, tanto por la prensa y otros medios; de modo que se va generando una imagen respecto a ellos. Por otra parte, Fraide & Lap-Ki (2022), lo definen como la capacidad de los funcionarios para realizar sus funciones de acuerdo a las normativas presentadas por la institución dentro del marco de la competitividad.

Asimismo, Crystal et al. (2022), indicaron que la aplicación de estrategias para mejorar la eficacia colectiva está relacionada con la capacitación de los colaboradores en temas relacionados con sus responsabilidades asignadas. Esto ayuda a mejorar sus conocimientos para ponerlos en práctica y obtener mejores resultados. Además, Macau & Hans (2022), afirmaron que uno de los errores dentro de las instituciones que impide el incremento de la eficacia colectiva es la incorporación de personas que no están capacitadas para desempeñar las funciones requeridas dentro del puesto. Asimismo, Jia et al. (2023), indicaron que la mala gestión también interviene en la reducción de la eficacia colectiva, porque se toman decisiones sin considerar los lineamientos básicos para incorporar personas con ciertos requisitos técnicos para garantizar un rendimiento competitivo. En tanto, Martoccio et al. (2022), destacaron la necesidad de aplicar estrategias de monitoreo a la eficacia colectiva; para que a partir de ello se puedan desplegar las capacitaciones correspondientes.

Para lograr la eficacia en un equipo amplio, del que es necesario designar un jefe encargado que tenga las capacidades de liderazgo, de modo que se pueda comunicar asertivamente con los compañeros y reforzar sus

conocimientos para que se puedan lograr aquellas especificaciones determinadas por parte de la organización. Es por ello que la integración de un enfoque relacionado con el mejoramiento de las condiciones internas permite que los colaboradores encuentren los espacios idóneos para efectuar las actividades establecidas por la organización, donde haya desarrollado las estrategias para neutralizar cualquier amenaza que pueda afectar al rendimiento eficaz del equipo de trabajo. En tanto, muchos autores consideran que la eficacia está originada por diversos factores que principalmente se vinculan con los extrínsecos (Crystal et al., 2022).

Además, las capacitaciones juegan un rol muy importante dentro de los colaboradores para lograr la eficacia colectiva, dentro del cual no solamente se deben tocar temas vinculados con el mejoramiento de las competencias duras; sino que también se puedan mejorar aquellos aspectos humanísticos en las personas, para que se puedan relacionar adecuadamente con los demás por medio de una comunicación acertada y la comprensión de las diferencias culturales entre los componentes de un equipo de trabajo. Esto permitirá acrecentar los factores de tolerancia para intercambiar conocimientos y vivencias que lograrán el enriquecimiento del equipo para lograr resultados sobresalientes por encima de lo estipulado como responsabilidad por parte de la organización. En virtud de ello también es preciso considerar la necesidad de direccionamiento a través del liderazgo para hacer posible la incorporación de las estrategias y objetivos en el personal, para que todos trabajen de forma coordinada en función a un mismo horizonte prospectivo (Macau & Hans, 2022).

Por otro lado, es necesario fortalecer las habilidades en los colaboradores para trabajar de manera coordinada con sus compañeros, debido a que hace posible la integración de conocimientos multidisciplinarios para afrontar los desafíos y barreras que se presentan continuamente en el ámbito laboral y presentar soluciones competitivas que puedan ser aplicables a diferentes contextos. Es por ello que la eficacia colectiva se relaciona con la capacidad laboral de efectuar actividades complejas, cumpliendo con el tiempo especificado. Esto conlleva a cumplir con las expectativas del usuario,

conduciendo a acrecentar el valor competitivo para trabajar en concordancia con las exigencias ciudadanas, cuando se trata de entes que tienen la responsabilidad representativa y la canalización de los recursos para realizar proyectos relacionados con la realidad local. Es decir, gran parte de este despliegue depende de la eficacia con la cual los colaboradores efectúan sus actividades dentro de cada una de las áreas, formando un constructo idóneo capaz de encaminarse hacia un mismo horizonte (Macau & Hans, 2022).

Además, las capacitaciones al personal son fundamentales para mejorar su eficacia de forma colectiva debido a que se pueden infundir conocimientos y el allanamiento de barreras que pueden generar la resistencia para trabajar de manera coordinada con los compañeros de trabajo. Todo ello permitirá realizar la construcción de equipos de alto desempeño capaces de afrontar mayores responsabilidades y aun así presentar resultados sobresalientes. También existen concepciones que determinan a la eficiencia colectiva como la capacidad para emplear la totalidad de los recursos y presentar los resultados dictaminados dentro de la proyección. Esto difiere de la eficiencia que por su lado busca maximizar los resultados optimizando los procesos y recursos asignados, para que estos puedan brindar un rendimiento superior. Sin embargo, ambos conceptos son aplicables dentro de la gestión municipal debido a que facilitan la competitividad integral para atender los requerimientos del ciudadano de manera idónea con las brechas resaltantes (Crystal et al., 2022)

Además, las dimensiones de la **eficacia colectiva** según Campos-Carreño et al. (2020), son las siguientes: **Competencias Grupales Positivas (CG+)** involucra todas aquellas competencias que se encuentran presentes en los grupos de trabajo y que son fundamentales para poder lograr la realización de trabajos complejos y aun así obtener resultados relevantes para garantizar el funcionamiento institucional bajo los parámetros de calidad determinados. Además, Monte-Ángel (2023), determinaron que la capacidad de los servidores públicos para trabajar de manera coordinada con sus compañeros de trabajo también es fundamental para el éxito de la institución; todo ello debido a que permite desplegar acciones coordinadas para tomar decisiones

conjuntas. Por otra parte, Fraide & Lap-Ki (2022), destacaron que esta dimensión hace referencia a las competencias de los colaboradores para poder realizar un trabajo fluido y eficaz aportando ideas y propuestas innovadoras para la solución de problemas.

**Competencias Grupales Negativas (CG-)**, según Campos-Carreño et al. (2020), son todas aquellas valoraciones negativas respecto al rendimiento de los colaboradores, los cuales generalmente están relacionados con la poca capacidad para trabajar de manera coordinada y considerando las opiniones de los demás, lo cual merma la posibilidad de alcanzar resultados realmente destacados. Por ende, Crystal et al. (2022), destacaron que dentro de la organización existen aspectos negativos que deben ser tomados en cuenta para ser subsanados en la brevedad posible y no generar afecciones al rendimiento de los colaboradores. Asimismo, Macau & Hans (2022), destacaron la evaluación de las competencias negativas permite desarrollar estrategias para neutralizar estos comportamientos negativos antes de que provoquen situaciones complejas que puedan mermar la competitividad.

**Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)**, según Campos-Carreño et al. (2020), representa el análisis de todos aquellos elementos positivos como la comunicación y la incorporación de nuevos conocimientos que puedan ayudar a fortalecer la competitividad y eficacia. Asimismo, Jia et al. (2023), determinaron que estos elementos pueden ser identificados a través de un análisis pertinente sobre los obstáculos que pueden incidir sobre el desempeño laboral desde la perspectiva del colaborador. En tanto, Martoccio et al. (2022), destacaron que es necesario que las organizaciones desarrollen un análisis permanente de estos elementos para poder realizar el potenciamiento adecuado a fin de que las tareas sean cumplidas dentro del tiempo y la calidad deseada.

**Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)**, según Campos-Carreño et al. (2020), en contraparte también es necesario desarrollar un análisis de aquellos elementos negativos que pueden influir sobre el cumplimiento de las tareas. De modo que en base a esa información



se puedan desplegar acciones de monitoreo continuo para disminuir la probabilidad de que estos generen afectaciones al rendimiento. Además, Monte-Angel (2023), generalmente los elementos negativos son mucho más que los positivos, por lo que se requiere su identificación para poder contar con estrategias de neutralización a tiempo. Resulta pertinente la integración de colaboradores orientados hacia la identificación de estos elementos para desarrollar el reporte hacia los directivos encargados de abordar las estrategias de solución (Fraide & Lap-Ki, 2022).

La **hipótesis general** se planteó: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Las **hipótesis específicas**: H1: El nivel de la gestión de recursos humanos, es alto. H2: El nivel de eficacia colectiva, es alto. 3) Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva.

## II. METODOLOGÍA

Por consiguiente, la indagación fue una investigación de tipo básica porque se realizó la obtención de datos los cuales fueron de analizados para la comprobación de las hipótesis y posterior determinación de los procedimientos que puedan emplearse para brindar una salida al problema (Castro-Maldonado et al., 2022). Se trabajó en base a un diseño no experimental ya que no fue manipulado ninguna de las variables, se analizaron adecuadamente en su propio ambiente (Ramos-Galarza, 2020). Se contempló de enfoque cuantitativo porque se emplearon datos numéricos para la explicación de los hallazgos juntamente con otros cálculos para reforzar los resultados (Cvetkovic-Vega et al., 2021). Se consideró de alcance descriptivo correlacionar porque involucró a la descripción de las variables juntamente con la identificación de las correlaciones pertinentes (Posso-Pacheco & Lorenzo-Bertheau 2020). Fue de corte transversal porque incluyó los datos obtenidos en un momento adecuado sobre el cual se procesaron los para generar los resultados correspondientes (Moreno et al., 2022).

Respecto a la variable gestión de recursos humanos según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), es un proceso integrado que abarca el mejoramiento de las condiciones físicas e intangibles para que el colaborador pueda desarrollarse óptimamente. En la definición operacional, se determinó como los procesos fundamentales para el manejo de las personas en el contexto organizacional; se abordó la medición a través de un cuestionario con escala ordinal.

Además, a la variable eficacia Colectiva Según Campos-Carreño et al. (2020), está representado por la eficacia de los colaboradores que se encuentran laborando dentro de una institución para abordar sus responsabilidades y conformar la competitividad institucional. En la definición operacional, fue determinado como la competitividad de los servidores públicos para desarrollar sus funciones en concordancia con las exigencias establecidas por la institución. Se abordó la medición a través de un cuestionario con escala ordinal.

Por otro lado, la población fue catalogada como la agrupación de elementos que resultan coherentes por tener las mismas características y encontrándose en un mismo contexto para ser analizados (Ojeda, 2020). Se consideró una población de 71 colaboradores. Respecto a los criterios de inclusión se tomaron en cuenta a los colaboradores entre 18 y 65 años, también a personas que brindaron el consentimiento informado, no se tomaron en cuenta a los colaboradores que no estuvieron de acuerdo con el consentimiento. De ese mismo modo, la muestra, según Ojeda (2020) compete a los elementos que son incluidos dentro de la investigación después de haber desarrollado un análisis para la conformación en base a sus características y las intenciones del investigador. De acuerdo a la muestra estuvo 71 colaboradores, conformada por muestreo no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de población (Ojeda, 2020). En la unidad de análisis fue un colaborador.

Por otro lado, la técnica fue la encuesta, la cual según Vizcaíno-Zúñiga et al. (2023), fue muy importante debido a que conllevó a la obtención de los datos de forma coherente y verídica sin incurrir en altos costos. Asimismo, el instrumento fue el cuestionario, dentro del cual para la medición de la gestión de recursos humanos contó con 21 enunciados, dividido en sus 7 dimensiones adaptado de Espinoza, (2022). Fue medido en base a tres niveles: Bajo (21-49), Medio (50-78) y Alto (79-105). Para medir la variable eficacia colectiva estuvo estructurado en 16 enunciados, dividido en 4 dimensiones. Se midió en base a tres niveles: Bajo (16-37), Medio (38-59) y Alto (60-80). La escala en ambos instrumentos fue de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

Además, la validez fue esclarecida a través del juicio de expertos conformado por profesionales ampliamente conocedores del tema (Hernández-González, 2021). Respecto a la primera variable el promedio fue de 0.98 (0.98 %), para la segunda fue 0.97 (0.97 %), mostrando la correspondencia entre los analizadores, de esa manera se avaló la validez solicitada. Además, la confiabilidad se calculó con el Alfa de Cronbach teniendo en cuenta un valor

mínimo de 0.70 para catalogar a los instrumentos como confiables (Veloza-Gamba, 2023). Dentro de ello, la primera variable obtuvo 0.945, para la segunda fue de 0.847 con lo cual se acreditó una fuerte fiabilidad.

Respecto a la descripción de los procedimientos, se partió de la obtención de la problemática en base a un análisis detallado por medio de la observación, luego se abordó la unión de las justificaciones juntamente con la incorporación de las teorías y autores relacionados con las variables teniendo en cuenta una vigencia máxima de 5 años. Luego se realizó la estructuración de los instrumentos para verificar la validez y confiabilidad a través de los mecanismos antes expuestos. Posteriormente, se realizó la aplicación directa para la obtención de los datos que fueron registrados en el Excel para su análisis estadístico posterior, el cual dio origen a los resultados con los cuales se abordaron las discusiones, conclusiones y sus recomendaciones. Por otro lado, se realizó la utilización del SPSS versión 25, para el cual también se empleó la estadística descriptiva con la finalidad de presentar los valores de frecuencias y porcentajes. También se utilizó la estadística inferencial para poder responder a los objetivos por medio de la comprobación de las hipótesis teniendo en cuenta el estadístico respectivo.

Asimismo, se consideraron los siguientes principios éticos internacionales: beneficencia, se buscó esencialmente la búsqueda de los medios para poder brindar una solución competitiva a la institución en base al problema que se ha detectado. No beneficencia, debido a que en ningún momento se buscó la generación de perjuicios para la entidad, tanto en aspectos de funcionamiento como en la relación con los colaboradores. Justicia, por medio del cual se extendió la realización de procedimientos considerando el respeto de los participantes, principio de autonomía, debido a que el tema fue libremente elegido por el investigador. Consentimiento informado, contemplando la explicación respectiva a los participantes para el llenado correspondiente de las encuestas extendidas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.

**Tabla 1**

*Nivel de la gestión de recursos humanos y sus dimensiones*

Variable/Dimensión	Nivel	Rango	f	%
Gestión de recursos humanos	Bajo	21-49	20	28%
	Medio	50-78	42	59%
	Alto	79-105	9	13%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Planificación de políticas de recursos humanos	Bajo	3-7	24	34%
	Medio	8-12	37	52%
	Alto	13-15	10	14%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Organización del trabajo y su distribución	Bajo	3-7	31	44%
	Medio	8-12	30	42%
	Alto	13-15	10	14%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Gestión del empleo	Bajo	3-7	21	30%
	Medio	8-12	50	70%
	Alto	13-15	0	0%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Gestión de rendimiento	Bajo	3-7	36	51%
	Medio	8-12	25	35%
	Alto	13-15	10	14%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Gestión de la compensación	Bajo	3-7	24	34%
	Medio	8-12	37	52%
	Alto	13-15	10	14%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Gestión del desarrollo y la capacitación	Bajo	3-7	31	44%
	Medio	8-12	35	49%
	Alto	13-15	5	7%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
	Bajo	3-7	28	39%

Gestión de las relaciones humanas y sociales	Medio	8-12	36	51%
	Alto	13-15	7	10%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores.

### Interpretación

Se puede observar que la variable **gestión de recursos humanos** tiene un nivel bajo en 28 %, medio en 59 %, y alto de 13 %. Asimismo, para sus dimensiones, así como la **planificación de políticas de recursos humanos** es bajo en 24 %, medio en 52 5, y alto de 14 %. De la misma manera la **organización del trabajo y su distribución** es bajo en 44 %, medio en 42 %, y alto de 14 %. Además, **gestión de empleo** es bajo en 30 %, medio en 70 %, y alto en 0 %. Igualmente, la **gestión de rendimiento** es bajo en 51 %, medio en 35 %, y alto en 14 %. Por consiguiente, la **gestión de la compensación** es bajo en 34 %, medio en 52 %, y alto en 14 %. Así también la **gestión del desarrollo y la capacitación** es baja en 44 %, medio en 49 %, y alto en 7 %. Finalmente, la **gestión de la relaciones humanas y sociales** es bajo en 39 %, medio en 51 %, y alto de 10 %, es decir que, lo que predomina es el nivel medio.

### 3.2. Identificar el nivel de eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de la eficacia colectiva y sus dimensiones*

Variables/Dimensión	Nivel	Rango	f	%
Eficacia Colectiva	Bajo	16-37	9	13%
	Medio	38-59	55	77%
	Alto	60-80	7	10%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Competencias Grupales Positivas (CG+)	Bajo	4-9	25	35%
	Medio	10-15	33	47%
	Alto	16-20	13	18%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Competencias Grupales Negativas (CG-)	Bajo	4-9	17	24%
	Medio	10-15	44	62%
	Alto	16-20	10	14%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)	Bajo	4-9	19	27%
	Medio	10-15	35	49%
	Alto	16-20	17	24%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>
Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)	Bajo	4-9	25	35%
	Medio	10-15	34	48%
	Alto	16-20	12	17%
	Total		<b>71</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores.

#### **Interpretación**

Se puede observar que la variable **eficacia colectiva** presenta un nivel bajo en 13 %, medio en 77 %, y alto en 10 %. Asimismo, las dimensiones, así como las **competencias grupales positivas (CG+)** es bajo en 35 %, medio en 47 %, y alto en 18 %. De la misma manera la dimensión **competencias grupales negativas (CG-)** es bajo en 24 %, medio en 62 %, y alto en 14 %. Además, la dimensión **análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)** es bajo en 27 %, medio en 49 %, y alto en 24 %. Por último, la dimensión

**análisis de elementos negativos influyentes en las tareas, (AT-)** es bajo en 35 %, medio de 48 %, y alto en 17 %. Es decir, que lo que predomina es el nivel medio.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,099	71	,082
Eficacia Colectiva	,082	71	,200*

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Se consideró el cálculo de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> por haber tomado una muestra de 71, obteniendo  $p = 0.082$  y  $0,200$  cercano a  $0.05$ , resultando en una distribución normal; considerando el uso del coeficiente de Pearson para calcular las correlaciones.



**3.3. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024**

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva*

		Eficacia Colectiva
Planificación de políticas de recursos humanos	Correlación de Pearson	,694**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Organización del trabajo y su distribución	Correlación de Pearson	,640**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Gestión del empleo	Correlación de Pearson	,536**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Gestión de rendimiento	Correlación de Pearson	,678**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Gestión de la compensación	Correlación de Pearson	,694**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Gestión del desarrollo y la capacitación	Correlación de Pearson	,463**
	Sig. (bilateral)	,000

	N	71
Gestión de las relaciones humanas y sociales	Correlación de Pearson	,462**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	71
Eficacia colectiva	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	71

---

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

### **Interpretación**

Existe correlación positiva moderada entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable eficacia colectiva, ya que existe correlación positiva moderada entre la planificación de políticas de recursos humanos y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.694. Asimismo, hay una correlación positiva moderada entre la organización del trabajo y su distribución y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.640. Se observa una correlación positiva moderada entre la gestión del empleo y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.536. Hay una correlación positiva moderada entre la gestión de rendimiento y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.678. También se presenta una correlación positiva moderada entre la gestión de la compensación y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.694. Existe correlación positiva moderada entre la gestión del desarrollo y la capacitación y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.463. Se aprecia una correlación positiva moderada entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y la eficacia colectiva con un Pearson de 0.462. Por otro lado, existe relación positiva significativa entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable eficacia colectiva con un p-valor de 0,000 (p-valor  $\leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de investigación.

**3.4. Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.**

**Tabla 5**

*Relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva*

		Gestión de recursos humanos	Eficacia colectiva
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
Eficacia Colectiva	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

**Interpretación**

Existe correlación positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024, con un valor de Pearson igual a 0.800. Por otro lado, existe relación entre ambas variables ya que se tiene un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de la investigación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Consecuentemente, se realizó la discusión contemplando que el nivel de gestión de recursos humanos es medio en 59 %, porque las acciones aplicadas no se cumplen en su totalidad en el PEI y POI, con una débil organización administrativa, documental y de personal que no consiguen las metas correspondientes. Además, hay un débil liderazgo por parte del alcalde y jefes de área que ni ayudan a direccionar de manera adecuada las actividades. Concordando con la teoría de la dependencia, citado por Dos Santos (2002), donde establece la importancia de abordar el direccionamiento adecuado del personal debido a que estos generalmente dependen no solamente de los lineamientos adecuados para desempeñarse sino también para potenciar sus conocimientos. Por lo tanto, se realiza para ampliar las posibilidades de crear las condiciones donde el personal pueda desempeñarse de manera eficiente y cumplir con sus objetivos planteados. Asimismo, uno de los principios fundamentales de los organismos es mantener un sistema que ayude a proporcionar viabilidad a la mejora continua de la entidad, a fin de poder ver contemplando el desempeño efectuado por el personal. En consecuencia, es necesario la capacitación para poder mantener un buen sistema de desarrollo de actividades, ya que la mayor parte de los empleados no tienen las capacidades necesarias para cumplir con sus metas.

Bajo esta misma lógica coincide con Valenzuela-Tasayco (2022), debido a que concluyó que, los recursos humanos generan influencia significativa sobre el desempeño de los colaboradores en la institución. Motivo por el cual destacaron la importancia de su reforzamiento para poder lograr los objetivos propuestos en cuanto al rendimiento colectivo de los servidores estatales. Asimismo, coincide con Olivos-Jiménez et al. (2023), debido a que concluyeron que, el talento humano en las instituciones se debe desarrollar por medio de un cambio en el comportamiento de forma periódica, lo cual hará posible la generación de nuevas ideas con gran repercusión positiva dentro de la organización. También concluyeron en que el área de recursos humanos debe mejorar los canales para la comunicación, de modo que por medio de ello pueda lograr la recepción de sugerencias y opiniones del personal, lo

mismo que permitirá mejorar el clima interno, entre otros beneficios como la productividad. Es por ello que, es importante la gestión dentro de una organización, ya que es relevante debido a que está orientada hacia el allanamiento de los factores limitantes que permiten el buen desempeño y mejora continua de las actividades. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta dentro de las entidades la buena pro, para poder seleccionar a los nuevos integrantes que efectuaran sus funciones dentro de la entidad. Dado que muchas veces la falta de experiencia para desempeñar actividades es uno de los factores que ha conllevado a obtener resultados poco favorables para la entidad.

Dentro de ello se destaca la similitud con el aporte de diversos estudios, donde estos manifestaron que la gestión de las personas debe abordarse con un enfoque humanista donde los directivos encargados tienen la responsabilidad de mejorar las condiciones donde el personal opera. De esta manera permite que estos tengan la posibilidad de expresar sus necesidades; y al mismo tiempo la organización a través del área correspondiente pueda suplir estos requerimientos dígase con los lineamientos normativos y los derechos del colaborador. Igualmente, nace la importancia de considerar los aspectos de capacitación donde el personal realmente pueda esclarecer sus dudas y al mismo tiempo pueda incorporar nuevos conocimientos actualizados sobre la función que realiza. Permitiendo no solamente mejor desempeño, sino que también se puede lograr elevar la satisfacción concordante con los criterios internos personales que fortalecerán su vínculo y compromiso con la solución de los requerimientos y problemas internos organizacionales.

Además, coinciden con Canaza et al. (2021), quienes concluyeron que, el desempeño colectivo de los colaboradores es regular debido a que las condiciones brindadas por parte de la municipalidad no es la adecuada. Entre las que destacan, la gestión de los recursos humanos presenta falencias como la ausencia de un proceso para la selección de las personas, no se desarrollan las capacitaciones; además, las remuneraciones no se desarrollan de acuerdo a las variables del mercado y las exigencias normativas. Además, concuerda con Gonzáles-Chamorro y Chotón-Calvo (2022), quienes concluyeron que, la

planificación es muy importante para lograr los resultados esperados, así como también involucraron a la integración como el mecanismo para hacer posible el ingreso de personas capacitadas a la entidad. Además, destacaron que la dimensión desarrollo del personal genera influencia en el rendimiento obtenido al momento de desempeñar sus funciones. A razón de ello, las organizaciones han logrado emplear diversos mecanismos para mejorar el diseño de trabajo y así obtener mejores resultados durante sus funciones. De esa manera los encargados a diario buscan estrategias para que los colaboradores se sientan satisfechos con las actividades que realizan, brindándolos beneficios, bonos y hacerlo sentir parte de la entidad, para que con ello las entidades mejoren la calidad de atención que muestran al momento de brindar un servicio hacia los usuarios.

Además, la eficacia colectiva presenta un nivel medio en 77 %, ya que las competencias grupales no sean las adecuadas y no logren cumplir la metas y actividades programadas y por ende no se tenga más incentivos a la gestión municipal. Concordando con la teoría de la eficacia colectiva, citado por Ortiz-García y Rufo-Rey (2020), está relacionada principalmente con las creencias de las personas acerca del poder que estas obtienen para realizar la verificación del rendimiento. Por lo tanto, es adecuado que se implementen diversos mecanismos y con ello mejorar la optimización de la utilización transparente de los recursos adjudicados para generar el desarrollo tal como lo establecen los objetivos.

Bajo esta misma lógica coincide con Carvajal-Pérez (2021), quien concluyó que el talento humano en las organizaciones ha tenido que transformarse para poder generar resultados competitivos, pasando de ser un proceso tramitador y práctico, a convertirse en un elemento estratégico para lograr la excelencia en cualquier campo organizacional. En lo general la eficacia colectiva de los colaboradores se ha visto reducida debido a diferentes acontecimientos como la mala administración de jefes de área para gestionar los conocimientos y los diversos aspectos internos que influyen en el rendimiento laboral.

Por otro lado, se resalta la convergencia en los criterios de los diversos investigadores quienes consideran que la cooperación entre colaboradores permite mejorar la eficiencia en los resultados obtenidos. Es por ello que las organizaciones no solamente deben capacitar a las personas en la realización de sus funciones específicas, sino también para que éstas puedan fortalecer sus vínculos afectivos con sus demás compañeros. Creando de esta forma la posibilidad de fomentar equipos multidisciplinarios donde todos realicen aportes significativos para solucionar problemas y proponer nuevas soluciones que fomenten la innovación organizacional. Es decir, se requiere la consideración de estos aportes para que las organizaciones puedan cumplir no solamente sus objetivos internos sino que también se desarrollen en congruencia con las metas del personal; formando un constructo que conllevará hacia el incremento de la eficiencia, la misma que es necesaria para lograr los elementos necesarios que sostienen la competitividad y el mejoramiento de la imagen frente al público.

Además, dichos resultados coinciden con Castro-Mori y Delgado-Bardales (2020), quienes concluyeron que, el mejoramiento de los procedimientos y actividades que involucra el proceso de gestión de las personas conlleva a mejorar el desempeño. Asimismo, destacaron que los colaboradores reconocen que la entidad realiza el reconocimiento de sus esfuerzos y desarrolla capacitaciones para mejorar sus conocimientos técnicos necesarios para cumplir sus funciones de manera adecuada. En tanto, se destaca la poca predisposición de las personas para reflexionar sobre los errores cometidos en el cumplimiento de sus funciones, provocando de esta forma que los resultados sigan la misma tendencia negativa. Además, para la selección del personal se debe tomar en cuenta diversos parámetros que ayuden a poder evaluar la capacidad y el conocimiento que presenta el postulante, a fin de contratar personal que cumpla con el perfil necesario para poder mantener un buen desempeño durante las actividades que se realizan.

Asimismo, existe relación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable eficacia colectiva. Congruente con las teorías de la acción colectiva, citado por Piva

(2020), destaca la importancia de desarrollar acciones colectivas de manera adecuada y mancomunada sobre las autoridades y las personas con la finalidad de desarrollar actividades que permitan solucionar los problemas, así como la integración de una vigilancia competitiva contemplando el seguimiento. Por lo tanto, es necesario recurrir a prácticas estratégicas como la innovación y el seguimiento constante el desempeño para determinar las falencias que puedan ser solucionadas de manera oportuna, antes de que estas provoquen una mala imagen institucional o pérdida de recursos. De tal manera se logre mantener un buen desarrollo adaptado a los planes que requiere la entidad para su beneficio interno. Además, nace la importancia de tomar decisiones por parte de los directivos para determinar factores que puedan generar deficiencia al momento de desarrollar las actividades.

Bajo esta misma lógica coincide con Salazar-Lucas (2020), quien concluyó que, el nivel de gestión del capital con un 78,3 % (94) el nivel eficiente, lo cual se debe a que la entidad desarrolla actividades competentes de capacitación al personal en cargo de mejorar las condiciones internas organizacionales, así como de abordar las capacitaciones adecuadas. Sin embargo, aún se requiere seguir mejorando para lograr mayor eficiencia, lo cual se verá reflejado en el rendimiento del personal de manera individual y colectiva. En tanto, nace la importancia de contar con una gestión que permitirá a que los gerentes creen acciones positivas acerca de las capacitaciones que deben ser integradas de acuerdo a las deficiencias detectadas en la prueba de rendimiento, a fin de poder obtener resultados favorables. Ante esto se podrá lograr determinar posibles problemas que pueda afectar el desarrollo de las gestiones orientadas al cumplimiento de las metas.

Además, coinciden con Del Pino-Yépez y González-Gómez (2023), donde concluyeron que, las falencias en torno a la gestión del talento humano están representadas por la ausencia de capacitaciones y procedimientos para la formación de competencias además de la motivación. En tanto es importante, tomar en consideración mecanismos para ser aplicadas en función a las proyecciones de cada colaborador, de tal manera se logre mantener una eficacia colectividad entre todos los miembros.



Finalmente, existe relación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos. Coincidiendo con la teoría de sistemas, citado por Gutiérrez (2013), establece la manera correspondiente a mejorar el registro y procesamiento de información acerca del rendimiento de los colaboradores para generar mayor eficiencia en la toma de decisiones. Por lo tanto, mediante una gestión se busca el mejoramiento de las condiciones internas, para dar mayor viabilidad a la actividad fundamental que debe ser abordada por parte del personal encargado de la gestión de las personas.

Bajo esta misma lógica coincide con Maldonado-Indigoyen et al. (2020), quienes concluyeron que, no existe diferencia significativa entre la gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas con el rendimiento del personal, dentro del mismo detallaron que no hay diferencias significativas con el desarrollo de las personas, la retención de los mismos, la entrega de recompensas. Todo ello debido a que se presencian las disposiciones para la preparación y capacitación del personal que desea surgir dentro del ámbito laboral por medio del mejoramiento de sus habilidades, lo cual también hará posible que las entidades cuenten con el personal idóneo. Es por esta razón nace la importancia de aplicar estrategias para garantizar un rendimiento competitivo para la capacidad institucional y obtener un mejor desarrollo.

Además, dichos resultados coinciden con Farro-Díaz y Nauca-Torres (2022), quienes concluyeron que, el talento humano es fundamental dentro de las organizaciones debido a que permite generar buenos resultados sostenibles por parte de los colaboradores. También mencionaron que en la actualidad no se está gestionando adecuadamente al talento humano debido a la dificultad para diferenciar entre gestionar el talento humano y la gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, se da la necesidad de aplicar estrategias de monitoreo a la eficacia colectiva, para que a partir de ello se puedan desplegar las capacitaciones correspondientes.

Dentro de este aspecto, también se destaca la convergencia de lo importante que resulta abordar los aspectos de gestión en las personas, debido a que esto facilita no solamente la capacitación de cada uno de ellos; sino que también se remonta a los aspectos iniciales por medio de la selección pertinente. Solamente se realiza la integración de aquellos postulantes que poseen las condiciones estipuladas dentro del perfil, haciendo posible de esta forma que la participación colectiva ayude a desarrollar actividades complejas brindando soluciones concordantes con los requerimientos. También se destaca lo convergente que resulta con los diversos aportes teóricos. Sostuvieron que, lo importante de gestionar las personas no solamente se sostiene en la integración de procedimientos para medir su rendimiento, sino más bien en emplear estrategias para un rendimiento sin divergencias u otros factores limitantes que posteriormente también generen afectaciones a la competitividad organizacional. Esto debido a que todo se trata de un constructo donde sí el personal no se desempeña adecuadamente, también afecta la posibilidad de cumplir con las expectativas organizacionales.

Seguidamente, en base a la evidencia de que existe vínculo entre la gestión de las personas con la eficacia colectiva municipal. Se precisa que las organizaciones también requieren de lineamientos para que se puedan abordar procedimientos de verificación en las áreas de gestión de personal; para constatar que realmente estén desempeñando sus funciones en pro de la generación de mejores condiciones para un rendimiento óptimo. Esto permitirá que realmente se vayan diseñando los métodos e instrumentos adecuados para fortalecer los conocimientos, al mismo tiempo que se entreguen las herramientas y elementos intangibles por medio de capacitaciones y cursos donde el personal pueda fortalecer sus posibilidades de rendimiento óptimo en conformidad con lo que establecen los objetivos. Toda vez que los estudios manifestaron que muchas organizaciones conocen realmente la importancia de gestionar al personal, pero no invierten en el mejoramiento de las condiciones físicas donde las personas se desempeñan en ambientes inadecuados con el mobiliario que genera afecciones a su salud.

Lamentablemente todo ello se traduce en problemas para brindar un rendimiento óptimo.

## V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva con p valor  $0.000 < 0.01$ , con un Pearson de 0.800 equivalente a una correlación positiva alta.

La gestión de recursos humanos tiene un nivel medio en 59 %, ya que las actividades planificadas no se cumplen en su totalidad en el PEI y POI, con una débil organización administrativa, documental y de personal que no consiguen las metas correspondientes; demostrando un débil liderazgo por parte del alcalde y jefes de área que no ayudan a direccionar de manera adecuada las actividades.

La eficacia colectiva presenta un nivel medio en 77 %, ya que las competencias grupales no son las adecuadas y no logran cumplir la metas y actividades programadas. Por ende, no se tiene más incentivos a la gestión municipal.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable eficacia colectiva con un p-valor de 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), un Pearson de 0.694, 0.640., 0.538., 0.678., 0.695., 463., 0.462 (correlación positiva moderada) en todas las correlaciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Lamas, diseñar el planeamiento competitivo, mediante la evaluación de los conocimientos del personal. No solamente dentro del campo laboral, sino profesional y que permita ofrecer resultados competitivos, atender eficientemente al público por medio de la incorporación de la empatía y la inteligencia conductual. De modo que los beneficios sean integrales y faciliten el crecimiento de la organización y del aspecto técnico profesional del colaborador.

Al gerente municipal, desarrollar prácticas estratégicas laborales, mediante innovación y el seguimiento constante del desempeño, toda vez que determinar las falencias que puedan ser solucionadas de manera oportuna; antes de que estas provoquen una mala imagen institucional o pérdida de recursos.

Al gerente municipal, incrementar la competitividad institucional mediante una gestión adecuada de las personas, que les permitan encontrar el espacio adecuado para aplicar sus conocimientos. Además de una adecuada incorporación de instrumentos para conocer el rendimiento de los colaboradores de acuerdo a las funciones determinadas para conocer su grado de eficiencia.

Al jefe de recursos humanos, desarrollar estrategias de monitoreo a la eficacia colectiva mediante capacitaciones correspondientes, para acrecentar el perfil competitivo institucional.

## REFERENCIAS

- Alfaro-Beracoechea, L. N., Contreras-Tinoco, K. A. y Hernández-González, E. (2022). Análisis desde la teoría de marcos de acción colectiva. *La ventana*, 55. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i55.7330>.
- Aparecido-Costa, W., Gonzales-Cruz, M.V., Fischer, A.L., & Zanini-Lima, A. (2022). The intricate systemic relationships between the labor market, labor relations, and human resources management in a pandemic context. *Journal of Business Management*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020230103x>
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B. & Araya, J. P. (2020). Adaptation and validation of a work measurement scale. Part 2: collective efficacy. *Technological information*, 31(6). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600043>
- Canaza, H., Flores, Y., y Verónica, T. (2021). Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(3), 7-17. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>
- Carvajal-Pérez, A. L. (2020). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 185-198. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L., Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27 (75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Castro-Mori, K. O., y Delgado-Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Crystal, I. B., Kristen, L. G. & Ashley, M. F. (2022). A preliminary investigation of collective teacher efficacy and student hope: Understanding the role of studentteacher relationships. *Social Psychology of Education*, 25.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-022-09729-z>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Lama-Valdivia, J. (2021). Estudios transversales. *Facultad de Medicina Humana*, 21 (1).  
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Del Pino-Yépez, G. M., y González-Gómez, Ámbar M. (2023). Talento Humano Y Desempeño Laboral Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun - Issn: 2697-3456*, 7(13), 57–77. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Dong, X., & Wanlin, Q. (2024). A method for managing scientific research project resource conflicts and predicting risks using BP neural networks. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59911-w>
- Dos Santos, T. (2002). *La teoría de la dependencia: balance y perspectivas*. <http://ru.iiec.unam.mx/3099/1/TeoDep.pdf>
- Espinoza, A. (2022). *Gestión de recursos humanos y rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija - Ancash, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105359/Espinoza\\_RAE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105359/Espinoza_RAE-SD.pdf?sequence=1)
- Fang, W., Chen, W., Ruyi, W., Jiatong, L., Qianqian, Y., & Qilei, T. (2024). Perceived HRM and turnover intentions of elderly care workers: perspective from person-job fit and institutional ownership. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01926-9>

- Farro-Díaz, L. E., y Nauca-Torres, E. S. (2022). Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 10–24. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Ferreira-Reis, L., & Da Costa-Alves, F.J. (2020). Brazilian sugarcane agro-industry human resources' management: strategies to increase work intensity. *Gestão & Produção*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/0104-530X5147-20>
- Fraide, A. G. & Lap-Ki, C. (2022). Does collective efficacy drive readiness for interprofessional learning? Evidence from a large-scale interprofessional education program in Hong Kong. *Journal of interprofessional care*, 36(1). <https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1831452>
- Gallon, S. (2022). Expatriation model with human resources management policies and practices. *FGV EBAPE*, 12(1). <https://doi.org/10.1590/1679-395120220237x>
- Genari, D., & Macke, J. (2021). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. *Journal of Business Management*, 77(1). <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- González-Chamorro, B. M., y Chotón-Calvo, M. D. R. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 10(3), 132-145. <https://doi.org/10.37787/jyn46q89>
- Gutiérrez, G. (2013). *Teoría General de sistemas*. In Bogotá. [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teoría general de sistemas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teoría%20general%20de%20sistemas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández-González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37 (3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)



- Jia, Z., Qinan, H. & Juyan, Y. (2023). Investigating the mediating effects of professional learning communities on the relationship between leadership practices and teacher collective efficacy: a perspective of Chinese principals. *Cambridge journal of education*, 53(2). <https://doi.org/10.1080/0305764X.2022.2092070>
- Macau, K. F. & Hans, T. (2022). Institutional actors' participation in social movement: examining the roles of perceived damage to work reputation, collective efficacy, and communication patterns. *Social movement studies*, 21(5). <https://doi.org/10.1080/14742837.2021.1967123>
- Madero-Gomez, S. (2020). Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México. *Estudios Gerenciales*, 36(157). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., y Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo. *SCIÉENDO*, 23(3), 153-160. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2020.020>
- Mansilla, H. C. (2019). La necesidad de una teoría crítica de la modernización ante las realidades de la segunda mitad del siglo XX. *Revista de Ciencias Sociales*, 14. [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1265822278.teoria\\_critica\\_modernizacion.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1265822278.teoria_critica_modernizacion.pdf)
- Martínez-Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Millán-Tudela, L.A. (2024). Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01703-y>
- Martoccio, T. L., Berlin, L. J. & Harden, B. J. (2022). Preventing early harsh parenting and toddler behavior problems: The role of neighborhood collective efficacy among low-income Latine families. *Infant Mental Health Journal*, 43(6). <https://doi.org/10.1002/imhj.22019>

- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loayza, R., y Martel, C. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza-Zambrano, M., & Villafuerte-Holguin, J. (2021). Evaluation of human resources administration systems: Chiavenato model in productive organizations of Manabi, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3). <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector%20P%C3%ABlico.pdf>
- Monte-Angel, R. (2023). We Remember Them': A Mixed Methods Study of Posttraumatic Growth, Collective Efficacy, and Agency among Survivors of Mass Violence in Isla Vista, California. *Ethics and social welfare*, 17(4). <https://doi.org/10.1080/17496535.2023.2214858>
- Moreno, J., Contreras-Espinoza, J., López-Ornelas, I. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, vol. 12. <https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- Ojeda, C. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Oliveira, A.F., Gomide-Júnior, S., & Poli, B.V. (2020). Antecedents of well-being at work: trust and people management policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Oliveira, H.H., & Honório, L.C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4).

<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>

Olivos-Jiménez, L. M., Olivos-Jiménez, M. A., Cortez-López, F., y Campos-Trigoso, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>

Ortiz-García, J. y Rufo-Rey, M. A. (2020). Percepción de inseguridad en los barrios y eficacia colectiva: un estudio de caso. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 30. <https://doi.org/10.17398/2695-7728.36.757>

Piva, A. (2020). De la crítica a las teorías de la acción colectiva al estudio de la composición política de clase. *Revista de estudios*, 16. <https://estudiosmaritimossociales.org/remss/remss16/Piva.pdf>

Posso-Pacheco, R., Lorenzo-Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *universidad Nacional del Chimborazo, Ecuador*. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Salazar-Lucas, Y. N. (2020). Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 213–222. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.980>

Terenciani-Campoy, L., Viera-Ramos, A.C., Limirio-Souza, L.L., Moraes-Arcoverde, M.A., & Zamboni-Berra, T. (2020). Spatial distribution and temporal trend of National Health System and Supplemental Health Sector human resources, Brazil, 2005-2016. *SUS and Supplemental Health Sector human resources*, 29(2). <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200020>

Turki-Alshurideh, M., Barween, A., Alzoubi, H.M., Ghazal, T.M., & Qasim, A. (2021). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*, 21(2).

<https://doi.org/10.1007/s10479-021-04472-8>

Veloza-Gamba, R. (2023). Validez y fiabilidad del instrumento de análisis cuantitativo del uso de las redes sociales y el desarrollo de la inteligencia emocional en adolescente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6522](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6522)

Vizcaíno-Zúñiga, P.I., Maldonado-Palacios, I.A., y Cedeño-Cedeño, R.J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Yamela-Amparo, V. T. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal BioFab*, 1(2), 54–69. <https://doi.org/10.53673/jb.v1i2.9>

## **ANEXOS**



## Anexo 1

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de recursos humanos	Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas que son aplicables transversalmente a todas las entidades del sector público en la gestión de sus recursos humano.	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Planificación de políticas de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión en el trabajo</li> <li>- Capacitado</li> <li>- Cumplimiento de los procedimientos</li> </ul>	ORDINAL
			Organización del trabajo y su distribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones</li> <li>- Requisitos</li> <li>- Perfil profesional</li> </ul>	
			Gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Contrato</li> <li>- Democracia</li> </ul>	
			Gestión de rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Estándares de evaluación</li> </ul>	
			Gestión de la compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios económicos</li> <li>- Ascensos</li> <li>- Compensación</li> </ul>	
			Gestión del desarrollo y la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrera profesional</li> <li>- Ascenso salarial y laboral</li> <li>- Capacitación</li> </ul>	
			Gestión de las relaciones humanas y sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima laboral</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Beneficios</li> </ul>	
Eficacia Colectiva	Campos-Carreño et al. (2020), constituye un factor mediador en el tipo de futuro que los sujetos pueden imaginar, en la forma que se organizan para gestionar sus recursos y en cómo son capaces de elaborar planes y estrategias en conjunto. Aquellos colectivos que sostienen creencias de EC orientan sus metas a afrontar los retos y adversidades que los nuevos contextos les deparan, enfatizando el afrontamiento de errores como una retroalimentación facilitadora de aprendizaje.	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Competencias Grupales Positivas (CG+)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias</li> <li>- Resultados</li> <li>- Calidad</li> </ul>	ORDINAL
			Competencias Grupales Negativas (CG-)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacidad</li> <li>- disposición</li> </ul>	
			Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos contextuales, humanos, materiales</li> </ul>	
			Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- desempeño laboral</li> <li>- recursos motivacionales</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia.


## Anexo 2

### Matriz de Consistencia

**Título:** Gestión de recursos humanos y eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p> <p>Identificar el nivel de eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024, es alto.</p> <p>H2: El nivel de eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024, es alto</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionarios.</p>
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>	



<p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p>Corresponde a una investigación de tipo o.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b></p> <p>Se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional, representado en el siguiente esquema:</p>  <p><b>Donde:</b>  <b>M:</b> Muestra  <b>V1:</b> Gestión de recursos humanos  <b>V2:</b> Eficacia Colectiva  <b>r:</b> relación</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estuvo conformada por 71 colaboradores.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra fue de 71 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1361 261 1559 293">Variables</th> <th data-bbox="1559 261 1854 293">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1361 293 1559 639" rowspan="7">Gestión de recursos humanos</td> <td data-bbox="1559 293 1854 357">Planificación de políticas de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 357 1854 421">Organización del trabajo y su distribución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 421 1854 453">Gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 453 1854 485">Gestión de rendimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 485 1854 549">Gestión de la compensación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 549 1854 612">Gestión del desarrollo y la capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 612 1854 639">Gestión de las relaciones humanas y sociales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1361 639 1559 927" rowspan="4">Eficacia Colectiva</td> <td data-bbox="1559 639 1854 703">Competencias Grupales Positivas (CG+)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 703 1854 767">Competencias Grupales Negativas (CG-)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 767 1854 831">Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1559 831 1854 927">Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Organización del trabajo y su distribución	Gestión del empleo	Gestión de rendimiento	Gestión de la compensación	Gestión del desarrollo y la capacitación	Gestión de las relaciones humanas y sociales	Eficacia Colectiva	Competencias Grupales Positivas (CG+)	Competencias Grupales Negativas (CG-)	Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)	Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)	
Variables	Dimensiones																	
Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos																	
	Organización del trabajo y su distribución																	
	Gestión del empleo																	
	Gestión de rendimiento																	
	Gestión de la compensación																	
	Gestión del desarrollo y la capacitación																	
	Gestión de las relaciones humanas y sociales																	
Eficacia Colectiva	Competencias Grupales Positivas (CG+)																	
	Competencias Grupales Negativas (CG-)																	
	Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)																	
	Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)																	

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3

#### Instrumentos de recolección de datos

#### Ficha de recolección de datos: Gestión de recursos humanos

##### Datos generales:

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

##### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de Gestión de recursos humanos.

##### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>Planificación de políticas de recursos humanos</b>						
01	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño.					
02	Considera que lo han capacitado adecuadamente para desarrollarse en el área que pertenece.					
03	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.					
<b>Organización del trabajo y su distribución</b>						
04	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.					

<b>05</b>	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.					
<b>06</b>	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.					
<b>Gestión del empleo</b>						
<b>07</b>	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.					
<b>08</b>	Existe parcialidad para contratar a nuevos miembros de la institución.					
<b>09</b>	La selección de personal se hace según lo establecido en el reglamento evitando vinculación directa con ciertos postores.					
<b>Gestión de rendimiento</b>						
<b>10</b>	Se realiza planificación estratégica para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.					
<b>11</b>	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.					
<b>12</b>	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.					
<b>Gestión de la compensación</b>						
<b>13</b>	Se otorgan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.					
<b>14</b>	Se realiza ascenso salarial e incremento salarial con los servidores públicos que cumplan con las metas y objetivos establecidos.					
<b>15</b>	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.					
<b>Gestión del desarrollo y la capacitación</b>						

<b>16</b>	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.					
<b>17</b>	Todo el personal puede acceder a un ascenso laboral e incremento salarial.					
<b>18</b>	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.					
<b>Gestión de las relaciones humanas y sociales</b>						
<b>19</b>	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.					
<b>20</b>	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.					
<b>21</b>	Existe beneficios para el personal dentro de la institución.					

## Ficha de recolección de datos: Eficacia colectiva

### Datos generales:

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

### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de la eficacia colectiva.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
<b>Competencias Grupales Positivas (CG+)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	Cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones.					
<b>02</b>	Se evalúa los resultados obtenidos cada cierto periodo.					
<b>03</b>	Los resultados obtenidos dan cumplimiento a los objetivos plasmados.					
<b>04</b>	Considera que las actividades realizadas por la entidad son brindadas con la calidad requerida.					
<b>Competencias Grupales Negativas (CG-)</b>						
<b>05</b>	Considera que cuenta con las capacidades específicas para desarrollar sus funciones.					
<b>06</b>	La entidad capacita al personal para reforzar sus capacidades laborales.					

07	Muestra disposición para el cumplimiento de los objetivos.					
08	Muestra disposición de ayuda en las actividades de los demás servidores públicos.					
<b>Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)</b>						
09	Se cuenta con los recursos contextuales para el desarrollo de las actividades.					
10	Se cuenta con el recurso humano disponible para el desarrollo de las actividades.					
11	Se cuenta con materiales adecuados que ayuden al cumplimiento de metas.					
12	Se brinda los materiales de manera oportuna para el desarrollo de las actividades.					
<b>Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)</b>						
13	Se evalúa el desempeño laboral del colaborador.					
14	Le comunican las acciones a mejorar en su desempeño de manera oportuna.					
15	Se realiza actividades motivacionales con todos los colaboradores.					
16	Se reconoce de manera oportunas a los mejores colaboradores.					

## Anexo 4

### Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos

#### Variable 01: Gestión de recursos humanos



#### Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la variable Gestión de Recursos Humanos: Establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas que son aplicables transversalmente a todas las entidades del sector público en la gestión de sus recursos humano.

Dimensiones	Indicadores	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Planificación de políticas de recursos humanos	Gestión en el trabajo	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño				X					X					X							X
	Capacitado	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece				X				X				X									X
	Cumplimiento de los procedimientos	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad				X				X				X									X
Organización del trabajo y su distribución	Condiciones	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecua al área relación				X				X				X									X
	Requisitos	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados				X				X				X									X
	Perfil profesional	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal				X				X				X									X
Gestión del empleo	Conocimiento	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución				X				X				X									X
	Contrato	Existen preferencias para contratar a nuevos miembros de la institución				X				X				X									X
	Democracia	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores				X				X				X									X
Gestión de rendimiento	Planificación	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos				X				X				X									X
	Estándares de evaluación	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad				X				X				X									X
Gestión de la compensación	Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumple con las metas establecidas				X				X				X									X



Gestión de la compensación	Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumple con las metas establecidas				X				X				X									X
	Ascenso	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumple con las metas y objetivos establecidos				X				X				X									X
	Compensación	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumple con las metas establecidas				X				X				X									X
Gestión del desarrollo y la capacitación	Carrera profesional	Siente que en la institución se forma una carrera profesional				X				X				X									X
	Ascenso salarial y laboral	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral				X				X				X									X
	Capacitación	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución				X				X				X									X
Gestión de las relaciones humanas y sociales	Clima laboral	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores				X				X				X									X
	Comunicación	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución				X				X				X									X
	Beneficios	Existe beneficios para el personal dentro de la institución				X				X				X									X

Nombre del instrumento:	"Gestión de recursos humanos"					
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación y nivel de la variable Gestión de Recursos Humanos					
Nombres y apellidos del experto:	Dr. Roger Burgos Bardales					
Documento de identidad:	07487178	Años de experiencia en el área:	20 años	Máximo grado académico:	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente Metodológico de la UCV Lima Norte y Piura	
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico:	98509077	
Firma:				Fecha:	2005/2024	

**Dr. Roger Burgos Bardales**  
CLAB: 8384







**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría:**
**Gestión de Recursos Humanos**

Definición de la variable: Establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas que son aplicables transversalmente a todas las entidades del sector público en la gestión de sus recursos humano.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítem	Criterios de validación					Observaciones
			Relevancia	Claridad	Confiabilidad	Validez	Objetividad	
Accesibilidad	Accesibilidad	1. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		2. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		3. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		4. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
Ejecución	Ejecución	5. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		6. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		7. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		8. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
Ejecución	Ejecución	9. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		10. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		11. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		12. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
Ejecución	Ejecución	13. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						
		14. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?						

Variable	Indicador	Ítem	Relevancia	Claridad	Confiabilidad	Validez	Objetividad	Observaciones
Gestión de la compensación	Beneficios económicos	15. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X				
		16. ¿Se cuentan los beneficios económicos al personal que cumple con las metas establecidas?		X				
		17. ¿Se realizan acciones especiales y laborales con el personal que cumple con las metas y objetivos establecidos?		X	X			
Gestión de la compensación	Compensación	18. ¿Se otorgan compensaciones con días libres al personal que cumple con las metas establecidas?		X	X			
		19. ¿Se otorgan compensaciones con días libres al personal que cumple con las metas establecidas?		X	X			
		20. ¿Se otorgan compensaciones con días libres al personal que cumple con las metas establecidas?		X	X			
Gestión de la capacitación y la especialización	Carrera profesional	21. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			
		22. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			
		23. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			
Gestión de la capacitación y la especialización	Carrera profesional	24. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			
		25. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			
		26. ¿Se cuenta con un sistema de información que permita el acceso a los datos de los recursos humanos?		X	X			

**Nombre del instrumento:** \_\_\_\_\_

**Objetivo del instrumento:** \_\_\_\_\_

**Nombre y apellidos del experto:** Elmer Cruz Viquez

**Documento de identidad:** 42100679      **Años de experiencia en el área:** 10      **Número grado académico:** \_\_\_\_\_      **Mesero**

**Institución:** Universidad Peruana Unión      **Cargo:** Coordinador de Gestión de Calidad

**Nacionalidad:** Peruana      **Número telefónico:** 971755726

**Firma:**       **Fecha:** 20/05/2024





## Variable 02: Eficacia Colectiva



### Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable: Eficacia Colectiva – ESCALA

Definición de la variable Eficacia Colectiva. Constituye un factor mediador en el tipo de futuro que los sujetos pueden imaginar, en la forma que se organizan para gestionar sus recursos y en cómo son capaces de elaborar planes y estrategias en conjunto. Aquellos colectivos que sostienen creencias de EC orientan sus metas a afrontar los retos y adversidades que los nuevos contextos les deparan, enfatizando el afrontamiento de errores como una retroalimentación facilitadora de aprendizaje.

Dimensiones	Indicadores	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
Competencias Grupales Positivas (CG+)	Competencias	Cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones					X																					
	Resultados	Se evalúan los resultados obtenidos cada cierto periodo					X																					
		Los resultados obtenidos dan cumplimiento a los objetivos planteados					X																					
Competencias Grupales Negativas (CG-)	Calidad	Considero que las actividades realizadas le brindan con la calidad requerida					X																					
	Capacidad	Se cuenta con las capacidades específicas para desarrollar sus funciones					X																					
	Disposición	La entidad capacita a persona para reforzar sus capacidades laborales					X																					
Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)	Recursos contextuales, humanos, materiales	Se cuenta con los recursos contextuales para el desarrollo de las actividades					X																					
		Se cuenta con el recurso humano disponible para el desarrollo de las actividades					X																					
		Se cuenta con materiales adecuados que ayuden al cumplimiento de metas					X																					
		Se brinda los materiales de manera oportuna para el desarrollo de las actividades					X																					



Dimensiones	Indicadores	Items	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)	Desempeño laboral recursos motivacionales	Se evalúa el desempeño laboral del colaborador					X																					
		La comunican las deficiencias encontradas en su desempeño de manera oportuna					X																					
Recursos contextuales, humanos, materiales	Se realiza actividades motivacionales con todos los colaboradores					X																						
	Se reconoce de manera oportuna a los mejores colaboradores					X																						

Nombre del instrumento:		"Eficacia colectiva"						
Objetivo del instrumento:		Determinar la relación y nivel de la variable Eficacia Colectiva						
Nombre y apellidos del experto:		Dr. Roger Burgos Bardales						
Documento de identidad:		87497173	Años de experiencia en el área:		20 años	Máximo grado académico:	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Institución:		Universidad César Vallejo					Cargo:	Docente Metodológico de la UCY Lima Norte y Piura
Nacionalidad:		Peruana						
Firma:				Número telefónico:		99556077		
				Fecha:		20/06/2024		

**Dr. Roger Burgos Bardales**  
CLAB: 6984

**Manejo de información del cuestionario y guía de entrevista de la variable de Eficacia:**
**Eficacia Colectiva**
**ESCALA**

**Definición de la variable:** Capacidad de los individuos en un grupo o equipo que los equipos pueden trabajar en la forma que se obtienen por aplicación de sus recursos y en caso sea capaces de adaptarse y estrategias en conjunto de recursos creativos que producen resultados de alto nivel en sus tareas y el nivel de satisfacción de los individuos que los recursos creativos los equipos, evaluando el afrontamiento de tareas con una reorientación (aprovechando de experiencia).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítem	Suficiencia					Cantidad					Consistencia					Relevancia					Otras cosas					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
Competencias Grupales Positivas (CGP)	Competencias	Cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones			X					X			X															X
	Resultados	Se evalúan los resultados obtenidos con dicho periodo				X				X			X															X
	Calidad	Los resultados obtenidos cumplen o no a los objetivos planteados			X				X				X															X
Competencias Individuales Negativas (CIN)	Capacidad	Se cuenta con las capacidades específicas para desarrollar sus funciones			X				X			X																X
	Disponibilidad	La entidad cuenta o persona para realizar sus actividades laborales			X				X			X																X
		Muestra disposición para el cumplimiento de las labores			X				X			X																X
Análisis de elementos positivos referidos en las tareas (AT)	Recursos contextuales, humanos, materiales	Se cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades			X				X			X																X
		Se cuenta con el recurso humano disponible para el desarrollo de las actividades			X				X			X																X
		Se cuenta con materiales adecuados que ayudan al cumplimiento de las tareas			X				X			X																X
		Se brinda los materiales de manera oportuna para el desarrollo de las actividades			X				X			X																X

**ESCUELA DE NEGOCIOS**

Análisis de elementos negativos referidos en las tareas (NT)	Indicadores	Ítem	Suficiencia					Cantidad					Consistencia					Relevancia										
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
	Desempeño laboral recursos motivacionales	Se evalúa el desempeño laboral del colaborador				X			X			X															X	
	Recursos contextuales, humanos, materiales	Le concuerdan las definiciones encontradas en su desempeño de manera oportuna			X				X			X																X
		Se realiza actividades motivacionales con todos los colaboradores			X				X			X																X
		Se reconoce de manera oportuna a los mejores colaboradores			X			X			X																X	

Nombre del instrumento:	"Eficacia colectiva"					
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación y nivel de la variable Eficacia Colectiva					
Nombre y apellidos del experto:	Dr. Norman Soris Bardsales					
Documento de identidad:	86389076	Años de experiencia en el área:	25 años	Máximo grado académico:	Doctorado en Gestión Empresarial	
Institución:	Municipalidad Provincial de Lamas			Cargo:	Coordinador	
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico:	961086003	
Firma:	 Dr. Norman Soris Bardsales Lamas 05.2024			Fecha:	20/05/2024	

**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría:**



**Eficacia Colectiva**

**ESCALA**

Definición de la variable: Constituye un factor mediador en el tipo de futuro que los sujetos pueden imaginar, en la forma que se organizan para gestionar sus recursos y en cómo son capaces de elaborar planes y estrategias en conjunto. Aquellos colectivos que sostienen creencias de EC orientan sus metas a afrontar los retos y adversidades que los nuevos contextos les deparan, enfatizando el afrontamiento de errores como una retroalimentación facilitadora de aprendizaje.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observaciones						
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5							
Competencias Grupales Positivas (CG+)	Competencias	Cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones					X					X					X							
	Resultados	Se evalúa los resultados obtenidos cada cierto periodo				X				X				X				X						X
	Finalidad	Los resultados obtenidos dan cumplimiento a los objetivos planteados Considera que las actividades realizadas le brindan con la utilidad requerida				X				X				X				X						X
Competencias Grupales Negativas (CG-)	Capacidad	Se cuenta con las capacidades específicas para desarrollar sus funciones La entidad cuenta a persona para reforzar sus capacidades laborales				X				X				X				X						X
	Disposición	Muestra disposición para el cumplimiento de los objetivos Muestra disposición de ayuda en las actividades de los demás colaboradores				X				X				X				X						X
	Recursos contextuales, humanos, materiales	Se cuenta con los recursos contextuales para el desarrollo de las actividades Se cuenta con el recurso humano disponible para el desarrollo de las actividades Se cuenta con materiales adecuados que ayudan al cumplimiento de metas				X				X				X				X						X

Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)	Desempeño laboral recursos motivacionales	Se brinda los materiales de manera oportuna para el desarrollo de las actividades						X				X				X							X	
		Se evalúa el desempeño laboral del colaborador Le comunican las deficiencias encontradas en su desempeño de manera oportuna					X				X			X			X							X
		Recursos contextuales, humanos, materiales	Se realiza actividades motivacionales con todos los colaboradores Se reconoce de manera oportuna a los mejores colaboradores					X				X			X			X						X

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Eficacia colectiva"					
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Determinar la relación y nivel de la variable Eficacia Colectiva					
<b>Nombre y apellidos del experto:</b>	José Gabriel Arévalo Arévalo					
<b>Documento de identidad:</b>	65954861	<b>Años de experiencia en el área:</b>	8	<b>Máximo grado académico:</b>	Maestro	
<b>Institución:</b>	Universidad César Vallejo			<b>Cargo:</b>	Docente universitario	
<b>Nacionalidad:</b>	Peruano			<b>Número telefónico:</b>	964609659	
<b>Firma:</b>	 			<b>Fecha:</b>	21/05/2024	

**Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría:**
**Eficacia Colectiva**
**ESCALA**

Definición de la variable: Constituye un factor medidor en el tipo de futuro que los sujetos puedan imaginar, en la forma que se organizan para enfrentar sus acciones y su conducta. El cuestionario de eficacia colectiva mide la percepción que los sujetos tienen de su capacidad para actuar de manera efectiva en grupo. El cuestionario de eficacia colectiva mide la percepción que los sujetos tienen de su capacidad para actuar de manera efectiva en grupo.

Item	Indicador	Item	1	2	3	4	5
1. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.	Eficacia	1. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
		2. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
2. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.	Eficacia	3. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
		4. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
3. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.	Eficacia	5. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
		6. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
4. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.	Eficacia	7. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
		8. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
5. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.	Eficacia	9. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
		10. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					

Indicador	Item	1	2	3	4	5
Eficacia en los temas (AT+)	1. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	2. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Análisis de elementos negativos influyentes en los temas (AT-)	3. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	4. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Eficacia en los temas (AT+)	5. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	6. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Análisis de elementos negativos influyentes en los temas (AT-)	7. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	8. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					

Indicador	Item	1	2	3	4	5
Eficacia en los temas (AT+)	1. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	2. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Análisis de elementos negativos influyentes en los temas (AT-)	3. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	4. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Eficacia en los temas (AT+)	5. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	6. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
Análisis de elementos negativos influyentes en los temas (AT-)	7. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					
	8. El grupo de trabajo es capaz de resolver los problemas que se le presentan.					



**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Eficacia Colectiva**

**Definición de la variable:** Constituye un factor mediador en el tipo de futuro que los sujetos pueden imaginar, en la forma que se organizan para gestionar sus recursos y en cómo son capaces de elaborar planes y estrategias en conjunto. Aquellos colectivos que sostienen orientaciones de EC orientan sus metas a afrontar los retos y adversidades que los nuevos contextos les deparan, enfatizando el afrontamiento de errores como una retroalimentación facilitadora de aprendizaje.

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Cantidad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Competencias Grupales Positivas (CG+)	Competencias	Cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones				x					x						x						x	
	Resultados	Se evalúa los resultados obtenidos cada corto periodo					x				x					x							x	
	Calidad	Los resultados obtenidos dan cumplimiento a los objetivos planteados. Considera que las actividades realizadas se vinculan con la calidad requerida					x				x					x							x	Mejorar redacción
Competencias Grupales Negativas (CG-)	Capacidad	Se cuenta con las capacidades específicas para desarrollar sus funciones La entidad capacita a personas para reforzar sus capacidades laborales				x				x					x							x	Mejorar redacción. Considera que cuenta...	
	Disposición	Muestra disposición para el cumplimiento de los objetivos Muestra disposición de ayuda en las actividades de los demás colaboradores					x				x					x						x		
Análisis de elementos positivos. Influencias en las tareas (AT+)	Recursos tecnológicos, humanos, materiales	Se cuenta con los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades				x				x					x							x		
		Se cuenta con el recurso humano disponible para el desarrollo de las actividades.				x				x					x							x		
		Se cuenta con materiales adecuados que ayudan al cumplimiento de metas.				x				x					x							x		
		Se brinda los materiales de manera oportuna para el desarrollo de las actividades.				x				x					x							x		
Análisis de elementos	Descripción laboral	Se evalúa el desempeño laboral del colaborador				x				x				x							x			

negativos influencias en las tareas (AT-)	recursos motivacionales	Lo comunican las deficiencias encontradas en su desempeño de manera oportuna				x				x				x							x	En vez de deficiencias utiliza la frase: acciones a mejorar
	Recursos tecnológicos, humanos, materiales	Se realiza actividades motivacionales con todos los colaboradores Se reconoce de manera oportuna a los mejores colaboradores				x				x				x								x

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre eficacia colectiva				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de eficacia colectiva				
Nombres y apellidos del experto:	Iván Martín El Comandante Sánchez				
Documento de identidad:	17623582	Años de experiencia en el área:	17	Máximo grado académico:	Economista y Magister en docencia universitaria
Institución:	Universidad César Vallejo filial Tarapoto			Cargo:	Docente de Investigación
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico:	948831583
Firma	 <small>Iván Martín El Comandante Sánchez Mag. El Com.</small>			Fecha:	28/05/2024



## Anexo 5

### Índice de la V de Aiken

#### V1: Gestión de recursos humanos

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
	P9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
D4	P10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
	P11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D5	P13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
	P14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	P18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D7	P19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

V de Ayken

0.98

**V2: Eficacia colectiva**

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
D2	P5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	P6	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
D3	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
D4	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
	P14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
	P15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

**V de Ayken**    **0.97**

## Anexo 6

### Resultados del análisis de consistencia interna

#### Confiabilidad de gestión de recursos humanos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	21

#### Análisis de confiabilidad de eficacia colectiva

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	16

## Anexo 7

### Consentimiento informado



32

#### Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2024

Investigador (a): Brenda Alexandra Mego Reátegui

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Lamas.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Determinar la relación de la variable Gestión de Recursos Humanos a través de las dimensiones y la fuerza de asociación de la variable Eficacia Colectiva a través de sus dimensiones.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de recursos humanos y eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la institución Municipalidad Provincial de Lamas, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**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.

**\*Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google



**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.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) Mego Reátegui, Brenda Alexandra email [mreateguib@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mreateguib@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor (apellidos y nombres) Foster Horna, Richard email [rhorna@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rhorna@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Flor de María Ruiz Gonzales

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 30/05/24 - 2:45 pm.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información en el momento de la recolección se presentará al encuestado y al investigador el consentimiento informado y firmado. En el caso que sea cuestionario virtual se debe solicitar el consentimiento a través de un formulario Google.*

**\*Obligatorio a partir de 18 años**

*Para garantizar la veracidad del origen de la información en el momento de la recolección se presentará al encuestado y al investigador el consentimiento informado y firmado. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el consentimiento a través de un formulario Google.*

## Anexo 8

### Reporte de similitud en software turnitin

Feedback studio BRENDIA ALEXANDRA MEGO REÁTEGUI

ESCUOLA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y eficiencia colectiva en los servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DEL  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTORA**  
Lic. Mago Estelita Brenda Alexandra Mego Reátegui (00000000000000000000)

**ASESOR**  
Dr. Ricardo Velasco, Pedro Marco Córdova (00000000000000000000) (00000000000000000000)  
Msc. Diana Rodríguez Richard Foster (00000000000000000000)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Modernización y reforma del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**INSTITUTO - PDR**  
2024

**Resumen de coincidencias**  
14 %

Estadísticas de coincidencias

En función de reglas

Similitud:

1	Enciclopedia Universal	6 %
2	Enciclopedia de la Historia	4 %
3	Enciclopedia de la Historia	2 %
4	Enciclopedia de la Historia	1 %
5	Enciclopedia de la Historia	<1 %
6	Enciclopedia de la Historia	<1 %
7	Enciclopedia de la Historia	<1 %
8	Enciclopedia de la Historia	<1 %
9	Enciclopedia de la Historia	<1 %
10	Enciclopedia de la Historia	<1 %
11	Enciclopedia de la Historia	<1 %



## V2: Eficacia colectiva

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	TOTAL
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	36
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	4	5	44
3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	34
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	36
5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	4	5	44
6	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	40
7	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	1	2	46
8	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	36
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
10	4	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	37
11	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	1	2	40
12	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	34
13	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	56
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	36
15	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	4	5	44



## Anexo 10

### Base de datos estadísticos de la investigación

#### V1: Gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos																													
Nº	Planificación de políticas de recursos humanos				Organización del trabajo y su distribución				Gestión del empleo				Gestión de rendimiento				Gestión de la compensación				Gestión del desarrollo y la capacitación				Gestión de las relaciones humanas y sociales				TOTAL
	pr1	pr2	pr3	ST	pr4	pr5	pr6	ST	pr7	pr8	pr9	ST	pr10	pr11	pr12	ST	pr13	pr14	pr15	ST	pr16	pr17	pr18	ST	pr19	pr20	pr21	ST	
1	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	3	4	3	10	4	3	4	11	77
2	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	1	2	1	4	2	2	2	6	75
3	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	86
4	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	3	2	3	8	2	3	2	7	56
5	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	4	4	4	12	4	5	3	12	61
6	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	5	4	5	14	4	5	4	13	78
7	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	4	4	4	12	4	4	5	13	51
8	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	3	2	3	8	2	4	3	9	73
9	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	2	3	2	7	3	2	2	7	79
10	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	2	9	83
11	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	2	2	2	6	2	1	1	4	51
12	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	2	7	3	3	2	8	52
13	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	3	3	9	3	4	4	11	71
14	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	4	33
15	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	1	2	1	4	2	2	2	6	48
16	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	72
17	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	2	3	2	7	3	3	2	8	33
18	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	3	3	3	9	3	4	4	11	44

19	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	1	1	1	3	1	1	2	4	58
20	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	1	2	1	4	2	2	2	6	48
21	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	72
22	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	2	2	2	6	28
23	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	4	4	4	12	4	4	3	11	47
24	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	3	2	3	8	2	3	2	7	66
25	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	4	4	4	12	4	5	3	12	50
26	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	14	4	5	4	13	86
27	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	3	8	4	4	4	12	4	4	5	13	64
28	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	3	2	3	8	2	4	3	9	73
29	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	2	3	2	7	3	2	2	7	79
30	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	2	9	83
31	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	2	2	2	6	2	1	1	4	51
32	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	2	7	3	3	2	8	52
33	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	3	3	9	3	4	4	11	71
34	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	4	33
35	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	1	2	1	4	2	2	2	6	48
36	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	72
37	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	2	3	2	7	3	3	2	8	33
38	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	3	3	3	9	3	4	4	11	44
39	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	1	1	1	3	1	1	2	4	63
40	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	1	2	1	4	2	2	2	6	75
41	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	4	11	84
42	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	1	2	1	4	2	2	2	6	51
43	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	4	4	4	12	4	4	3	11	60
44	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	2	3	8	2	3	2	7	66
45	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	4	4	4	12	4	5	3	12	50

46	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	5	4	5	14	4	5	4	13	65
47	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	5	13	76
48	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	3	2	3	8	2	4	3	9	35
49	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	3	2	7	3	2	2	7	38
50	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	2	9	71
51	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	2	2	2	6	2	1	1	4	48
52	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	2	3	2	7	3	3	2	8	66
53	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	4	3	4	11	3	3	3	9	38
54	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	1	3	32
55	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	1	1	1	3	1	2	2	5	59
56	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	3	3	3	9	3	4	4	11	46
57	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	2	1	2	5	1	2	2	5	69
58	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	3	8	4	4	4	12	4	4	4	12	63
59	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	3	3	3	9	3	2	2	7	72
60	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	3	4	3	10	4	4	4	12	87
61	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13	91
62	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	5	4	5	14	4	4	4	12	67
63	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	2	7	3	2	2	7	51
64	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	2	2	2	6	2	3	3	8	65
65	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	3	4	3	10	4	3	3	10	46
66	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	50
67	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	2	2	2	6	2	3	3	8	65
68	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	4	3	4	11	3	3	3	9	38
69	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	1	3	32
70	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	1	1	1	3	1	2	2	5	59
71	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	3	4	3	10	4	4	4	12	60

## V2: Eficacia colectiva

Eficacia colectiva																					
Nº	Competencias Grupales Positivas (CG+)					Competencias Grupales Negativas (CG-)					Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas (AT+)					Análisis de elementos negativos influyentes en las tareas (AT-)					TOTAL
	pr1	pr2	pr3	pr4	ST	pr5	pr6	pr7	pr8	ST	pr9	pr10	pr11	pr12	ST	pr13	pr14	pr15	pr16	ST	
1	4	4	5	3	16	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	3	4	3	4	14	66
2	5	4	5	1	15	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	1	2	2	2	7	56
3	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	2	4	3	2	11	4	4	4	3	15	57
4	3	2	4	3	12	3	2	4	2	11	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	43
5	2	3	2	4	11	2	3	2	4	11	3	4	4	3	14	4	4	5	3	16	52
6	4	3	4	5	16	4	3	4	2	13	2	1	2	2	7	5	4	5	4	18	54
7	2	2	1	4	9	2	2	1	2	7	3	3	2	3	11	4	4	4	5	17	44
8	4	4	5	3	16	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	3	2	4	3	12	64
9	5	4	5	2	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	2	3	2	2	9	59
10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	2	4	3	2	11	4	3	4	2	13	55
11	3	2	4	2	11	3	2	4	2	11	3	2	2	3	10	2	2	1	1	6	38
12	2	3	2	2	9	2	3	2	4	11	3	4	4	3	14	2	3	3	2	10	44
13	4	3	4	3	14	4	3	4	2	13	2	1	2	2	7	3	3	4	4	14	48
14	2	2	1	1	6	2	2	1	2	7	3	3	2	3	11	1	1	1	2	5	29
15	2	3	3	1	9	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	1	2	2	2	7	40
16	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	1	1	1	1	4	3	4	3	4	14	42
17	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	2	3	3	2	10	26
18	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	44
19	3	4	3	1	11	3	4	3	2	12	3	3	2	3	11	1	1	1	2	5	39
20	2	3	3	1	9	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	1	2	2	2	7	40

21	3	3	4	3	13	3	3	4	1	11	1	1	1	1	4	3	4	3	4	14	42
22	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	22
23	1	2	2	4	9	1	2	2	3	8	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	46
24	3	4	3	3	13	3	4	3	1	11	2	2	1	2	7	3	2	3	2	10	41
25	1	2	2	4	9	1	2	2	4	9	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	50
26	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	2	3	3	2	10	5	4	5	4	18	60
27	3	2	3	4	12	3	2	3	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	58
28	4	4	5	3	16	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	3	2	4	3	12	64
29	5	4	5	2	16	5	4	5	3	17	3	4	4	3	14	2	3	2	2	9	56
30	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	4	3	4	2	13	64
31	3	2	4	2	11	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16	2	2	1	1	6	46
32	2	3	2	2	9	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	3	3	2	10	40
33	4	3	4	3	14	4	3	4	2	13	3	2	2	3	10	3	3	4	4	14	51
34	2	2	1	1	6	2	2	1	4	9	3	4	4	3	14	1	1	1	2	5	34
35	2	3	3	1	9	2	3	3	2	10	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	33
36	3	3	4	3	13	3	3	4	5	15	4	5	5	4	18	3	4	3	4	14	60
37	1	1	1	2	5	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	38
38	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	2	4	3	2	11	3	3	4	4	14	41
39	4	4	5	1	14	4	4	5	2	15	3	2	2	3	10	1	1	1	2	5	44
40	5	4	5	1	15	5	4	5	4	18	3	4	4	3	14	1	2	2	2	7	54
41	4	4	4	3	15	4	4	4	2	14	2	1	2	2	7	3	4	3	4	14	50
42	3	2	4	1	10	3	2	4	2	11	3	3	2	3	11	1	2	2	2	7	39
43	2	3	2	4	11	2	3	2	3	10	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	49
44	4	3	4	3	14	4	3	4	1	12	1	1	1	1	4	3	2	3	2	10	40
45	2	2	1	4	9	2	2	1	1	6	2	2	1	2	7	4	4	5	3	16	38
46	2	3	3	5	13	2	3	3	3	11	4	3	3	4	14	5	4	5	4	18	56
47	3	3	4	4	14	3	3	4	2	12	3	3	2	3	11	4	4	4	5	17	54

48	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	3	4	3	3	13	3	2	4	3	12	37
49	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	1	1	1	1	4	2	3	2	2	9	26
50	3	4	3	4	14	3	4	3	1	11	2	2	1	2	7	4	3	4	2	13	45
51	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	4	3	3	4	14	2	2	1	1	6	41
52	3	3	4	2	12	3	3	4	1	11	2	2	1	2	7	2	3	3	2	10	40
53	1	1	1	4	7	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	43
54	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	2	3	3	2	10	2	1	1	1	5	30
55	3	4	3	1	11	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	1	1	2	2	6	48
56	1	2	2	3	8	1	2	2	5	10	4	5	5	4	18	3	3	4	4	14	50
57	4	4	4	2	14	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	2	1	2	2	7	50
58	3	2	3	4	12	3	2	3	2	10	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	45
59	4	4	5	3	16	4	4	5	3	16	3	3	1	2	9	3	3	2	2	10	51
60	5	4	5	3	17	5	4	5	3	17	3	4	1	3	11	3	4	4	4	15	60
61	4	4	4	5	17	4	4	4	1	13	1	1	3	2	7	5	5	4	4	18	55
62	3	2	4	5	14	3	2	4	2	11	2	2	4	3	11	5	4	4	4	17	53
63	2	3	2	2	9	2	3	2	4	11	4	3	4	4	15	2	3	2	2	9	44
64	4	3	4	2	13	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	49
65	2	2	1	3	8	2	2	1	1	6	2	2	1	2	7	3	4	3	3	13	34
66	2	3	3	2	10	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	46
67	3	3	4	2	12	3	3	4	3	13	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	45
68	1	1	1	4	7	1	1	1	4	7	4	5	4	4	17	4	3	3	3	13	44
69	1	2	2	2	7	1	2	2	5	10	4	5	5	4	18	2	1	1	1	5	40
70	3	4	3	1	11	3	4	3	3	13	3	4	4	3	14	1	1	2	2	6	44
71	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	2	1	2	2	7	3	4	4	4	15	43

## Anexo 11

### Constancia de autorización de aplicación de instrumentos y publicación de resultados



#### MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

"Capital Folklorica de la Región San Martín"

"Oficina de Gestión de Recursos Humanos"

"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la  
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Lamas, 14 de mayo del 2024.

#### CARTA N° 050-2024-OGRH-OGA/MPL

**Señora:** Brenda Alexandra Mego Reátegui.

**ASUNTO:** Hace conocer autorización.

Por medio del presente me dirijo a usted, saludándolo cordialmente, a nombre de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas, que visto su petición efectuada, mediante memorándum N° 0177-2024-GM/MPL del 13-05-2024, la Gerencia Municipal está autorizando la realización de la investigación en nuestra institución para la obtención del grado académico de maestro en la UCV, en este sentido se le hace conocer de la referida autorización y así mismo previa coordinación con el responsable del área donde realizara su trabajo de investigación, se establezca los días y horarios para tal fin.

Sin otro particular me suscribo de ud, no sin antes expresarle las muestras de mi deferente estima.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS  
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Ing. Julio Armando Corti Llanos  
C.A.P. N° 231  
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

14-05-24  
10:18am

## Anexo 12

### Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

##### Datos Generales:

Nombre de la organización:	RUC: 20162983793
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MAY DÍAZ PÉREZ	DNI: 00950513

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, 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 eficacia colectiva en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín - 2024	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Brenda Alexandra Mego Reátegui	72213149

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.

Lamas, 08 de mayo del 2024.



Firma: \_\_\_\_\_

**(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.



## Anexo 13

### Otras evidencias

