



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**GESTIÓN Y PERFORMANCE DEL RECURSO HUMANO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL, DEPARTAMENTO DE
SAN MARTÍN, 2022.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES:

**MARIN MURRIETA, MAX ENRIQUE
MOZOMBITE DEL CASTILLO, CLAUDIA PATRICIA**

ASESOR

C.P.C. JOSÉ RUBÉN RUIZ DEL ÁGUILA, Mgr.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE
ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

LORETO, IQUITOS – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón, este trabajo a mis adorados padres **Luis y Maribel**, por haberme formado como la persona que soy en la actualidad, a mis hermanas que fueron también parte del proceso.

Ellos fueron fuente de motivación e inspiración para seguir superándome y ser cada día mejor

Max Enrique Marín Murrieta

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y haber permitido llegar hasta este momento tan importante de mi vida.

A mi adorada madre Elena Del Castillo, por ser el pilar fundamental de mi existencia y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en cada uno de mis proyectos personales y profesionales.

A mi querido abuelito Ricardo Del Castillo, por haber compartido momentos significativos conmigo y por haber sido mi principal fuente de inspiración en este camino profesional.

Claudia P. Mozombite Del Castillo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la fortaleza en los momentos de dificultad y de debilidad. Así mismo, agradezco a mis adorados padres por enseñarme que todo esfuerzo y sacrificio tiene su recompensa.

Gracias a mis profesores por el apoyo, comprensión y paciencia para poder cumplir mis sueños como profesional.

Maco Enrique Marín Murrieta

A mis maestros, que a lo largo de mi formación académica han sido mis modelos a seguir, pues gracias a sus apoyo, paciencia y comprensión me motivaron a seguir adelante.

A mis queridos jefes de la Dirección Universitaria de Acreditación de la Calidad Educativa de la UCP, Ing. Ulises Irigoín y Lic. Julio Goicochea, por los consejos y el respaldo brindado durante todo este trayecto universitario.

A la Municipalidad Distrital de San Rafael, del departamento de San Martín, por todo el apoyo brindado en la realización de nuestro proyecto de investigación.

Claudia P. Mozombite Del Castillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 269-2023-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 27 de abril de 2023, se autorizó la sustentación para el día martes 02 de mayo de 2023.

Siendo las 12.00 horas del día 02 de mayo se constituyó de modo presencial Jurado para escuchar la presentación y defensa del informe Final de Tesis **GESTIÓN Y PERFORMANCE DEL RECURSO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN, 2022.**

Presentado por:

MOZOMBITE DEL CASTILLO CLAUDIA PATRICIA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

MARIN MURRIETA MAX ENRIQUE

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor: CPC. José Rubén Ruíz Del Águila, Mgr.

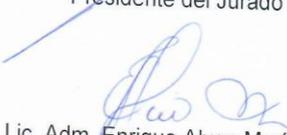
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

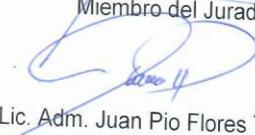
La sustentación es: APROBADO POR UNANIMIDAD

A las 1.40 Pm. horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


Dr. Julio Oswaldo Goicochea Espino
Presidente del Jurado


Lic. Adm. Enrique Alvan Mori, Mgr.
Miembro del Jurado


Lic. Adm. Juan Pio Flores Tang, Dr.
Miembro del Jurado

Contáctanos:

Sede Iquitos – Perú
065 - 261088 / 065 - 262240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Filial Tarapoto – Perú
042-564903
Av. Aviación N° 226-228

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO



"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

"GESTIÓN Y PERFORMANCE DEL RECURSO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAFAEL, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN, 2022"

De los alumnos: **MAX ENRIQUE MARIN MURRIETA** y **CLAUDIA PATRICIA MOZOMBITE DEL CASTILLO**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **12% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 09 de Febrero del 2023.

Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CIRA/rí-a
59-2023

Document Information

Analyzed document	UCP_Administración_2022_TESIS_MaxMarin_ClaudiaMozombite_V1.pdf (D158183660)
Submitted	2023-02-08 19:47:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	12%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025 Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 6
W	URL: https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/ Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 2
SA	INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf Document INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf (D112201658)	 1
W	URL: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 10
W	URL: http://repositorio.uilasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1853/1.2.TESIS%20PAZ%20CARRILLO%20... Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 4
SA	G10_3279_EFTESIS_TallerDeTesis1_CubenasAlcantaraFrancoRichardAbraham_LopezValdiviezoAngellvan.docx Document G10_3279_EFTESIS_TallerDeTesis1_CubenasAlcantaraFrancoRichardAbraham_LopezValdiviezoAngellvan.docx (D151557555)	 5
SA	10696_Ruiz Rita.docx Document 10696_Ruiz Rita.docx (D149005504)	 2
W	URL: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8575/Gil%20Torres%252C%20Mar%C3%A... Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 4
SA	PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LILIANA CAMPOS BAZAN Y FLOR DE MARIA TORRES TORRES.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LILIANA CAMPOS BAZAN Y FLOR DE MARIA TORRES TORRES.docx (D81497627)	 1
SA	UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_T_ESTEFANY-LÓPEZ-GALÁN_V1.pdf Document UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_T_ESTEFANY-LÓPEZ-GALÁN_V1.pdf (D141095160)	 3
SA	Universidad Científica del Perú / ucp_2021_Titulo Profesional en Administracion de Empresas_Tesis_JuniorAntonioSotoHoyos.pdf Document ucp_2021_Titulo Profesional en Administracion de Empresas_Tesis_JuniorAntonioSotoHoyos.pdf (D110881118) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com	 5
W	URL: https://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/capacitacion/files/2018/Separata_Competencias.pdf Fetched: 2023-02-08 19:48:00	 1

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iv
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Bases teóricas.....	8
1.2.1. Política Pública y Gestión Pública	8
1.2.2. Administración Pública y Gestión Pública: Dos conceptos diferentes	10
1.2.3. Deficiencias de la actual gestión pública en el Perú.....	12
1.2.4. Competencias esenciales de un gestor público	13
1.2.5. Gestión del desarrollo local peruano	14
1.2.5.1. Marco Legal y normativo	14
1.2.6. Gestión de Recursos Humanos	16
1.2.7. Performance del Recurso Humano	20
1.3. Definición de términos básicos.....	20
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2.1. Descripción del problema.....	23
2.2. Formulación del problema.....	26
2.2.1. Problema general	26
2.2.2. Problemas específicos.....	26
2.3. Objetivos	27
2.3.1. Objetivo general.....	27
2.3.2. Objetivos específicos	27
2.4. Hipótesis.....	28
2.4.1. Hipótesis general	28
2.4.2. Hipótesis específicas.....	28
2.5. Variables	29
2.5.1. Identificación de las variables.....	29
2.5.2. Operacionalización de las variables	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	31

3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Población y muestra	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra.....	32
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	32
3.4. Procesamiento y análisis de datos	33
3.4.1. Análisis estadístico	33
3.5. Ética de la investigación.	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34
4.1. Relación conocimiento – gestión del recurso humano	34
4.2. Relación de habilidad – gestión del recurso humano	36
4.3. Relación de la actitud – gestión del recurso humano	38
4.4. Relación de capacidad – gestión del recurso humano.....	40
4.5. Relación de motivación – gestión del recurso humano.....	42
4.6. Componentes individuales del performance	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..	47
5.1. Discusión.....	47
5.2. Conclusiones	50
5.3. Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diferencias entre Política Pública y Gestión Pública	10
Tabla 2. Diferencias actuales entre Gestión Pública y Administración Pública	11
Tabla 3. Relación del conocimiento de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.....	34
Tabla 4. Relación de las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.....	36
Tabla 5. Relación de la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	38
Tabla 6. Relación de la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	40
Tabla 7. Relación de la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	42
Tabla 8. Performance del personal administrativo según su componente calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	44
Tabla 9. Performance del personal administrativo según su componente compromiso de trabajo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	45
Tabla 10. Performance del personal administrativo según su componente Liderazgo en el trabajo de la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.....	17
Figura 2. Informes geográficos del distrito de San Rafael	25
Figura 3. Localización del distrito de San Rafael	26
Figura 4. Esquema del diseño de investigación.....	31

RESUMEN

Gestión y performance del recurso humano en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022.

Max Enrique Marín-Murrieta

Claudia Patricia Mozombite-Del Castillo

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel explicativo, diseño correlacional; la muestra fue de 36 trabajadores de las diferentes gerencias de la municipalidad, a quienes se aplicó un cuestionario. Para la verificación de la hipótesis se aplicó la estadística Chi Cuadrado.

La gestión del talento humano se está evaluando a través de la medición del conocimiento de los procesos de gestión, la habilidad, la actitud, la capacidad y la motivación; a su vez, el performance a través del desempeño del trabajador municipal en calidad de trabajo, compromiso y liderazgo. A la luz de los resultados ha quedado probado con el 95% de confianza, que existe relación influyente entre los cuatro primeros indicadores de la gestión del talento humano y el performance del personal administrativo, asimismo que la motivación del recurso humano no influye en el performance del personal.

Palabras claves: gestión, performance, recurso humano.

ABSTRACT

Management and performance of human resources in the District Municipality of San Rafael, department of San Martín, 2022.

Max Enrique Marín-Murrieta
Claudia Patricia Mozombite-Del Castillo

The objective of the research was to determine the relationship of human resource management with the performance of administrative staff. The research was of a quantitative type, explanatory level, correlational design; The sample consisted of 36 workers from the different managements of the municipality, to whom a questionnaire was applied. To verify the hypothesis, the Chi Square statistic was applied.

The management of human talent is being evaluated through the measurement of knowledge of management processes, ability, attitude, capacity and motivation; in turn, the performance through the performance of the municipal worker in quality of work, commitment and leadership. In light of the results, it has been proven with 95% confidence that there is an influential relationship between the first four indicators of human talent management and the performance of administrative staff, likewise that the motivation of human resources does not influence performance. of the staff.

Keywords: management, performance, human resource.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

Goyeneche Pérez (Colombia, 2017), en su investigación *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del Municipio de Socha*, tuvo como objetivo diseñar estrategias de gestión de talento humano para las microempresas. Su método fue inductivo, tipo de estudio analítico-explicativo. La población estuvo constituida por 38 microempresas con activos totales superiores a \$ 5'000,000.

Concluye que, existe un deficiente proceso en la vinculación del personal, poca seguridad, mucha rotación de personal y muy pocas posibilidades de crecimiento y satisfacción de las necesidades de los trabajadores, no se hace análisis de puestos en estas organizaciones, por lo tanto, se desconocen las funciones y características de cada uno.

Zayas Barreras (México, 2020), en su investigación *La gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*, tuvo como objetivo determinar la gestión del talento humano como necesidad para el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas. Su método fue de carácter cualitativo. La población estuvo constituida por 27 empresas.

Concluye que, el 80% de las micro empresas no tienen claro el tema de gestión del talento humano y el resto si están interesadas en adoptarlo. El 90% de las pequeñas empresas indicó que es importante la gestión del talento humano, porque permite contratar personal con mejores capacidades y las empresas medianas señalaron que si es una necesidad para el desarrollo de la organización.

Jara Martínez (Venezuela, 2018), en su investigación *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud de Perú. Su método fue hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 2,650 trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud, que comprende 1,050 trabajadores del régimen laboral N° 276 y 1,600 trabajadores CAS del régimen laboral N° 1057.

Concluye que, ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Cunalata Villar (Riobamba, 2019), en su investigación *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*, tuvo como objetivo demostrar como la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa. Su método fue una investigación descriptiva. La población estuvo constituida por 44 personas, inmersas en el departamento administrativo y de producción.

Concluye que, la situación de la gestión del talento humano en la empresa, el deslindamiento de los procesos de reclutamiento y selección del personal, han hecho que en los distintos departamentos de la empresa no se cuente con una dirección clara entre cada colaborador de la organización. Se diseñó el manual de procedimientos para una evaluación del desempeño.

Benavides Balón (Machala, 2016), en su investigación *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*, tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en la empresa con el uso de técnicas de investigación para la mejora de la eficiencia y eficacia laboral que permita medir la rentabilidad de la empresa y sostener su competitividad. Su método fue de tipo cualitativo. La población estuvo constituida por 15 empleados.

Concluye que, se determinó las deficiencias del desempeño del talento humano en los aspectos como falta de personal, escasas capacitaciones, inadecuada comunicación, despreocupación por impulsar el desarrollo profesional, insuficiente control y evaluación del desempeño que involucran en no potenciar el desempeño por las faltas de control al personal.

Antecedentes a nivel nacional

Solís Castañeda y Ventura Flores (Cerro de Pasco, 2019), en su tesis *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco*, tuvieron como objetivo determinar el nivel de incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Su método fue de tipo cuantitativo y por su alcance descriptivo; y de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 39 trabajadores de la municipalidad durante el año 2016.

Concluye que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Existe relación significativa, entre la selección de personal y el desempeño laboral. Existe relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral. Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, demostrando

que, si el colaborador demuestra un mejor trabajo en equipo ésta redundará en el desempeño laboral.

Paz Carrillo, Mendoza Hernández & Rondinel Galván (Lima, 2022), en su investigación *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercado Metro, Independencia*, tuvieron como objetivo determinar la diversificación de la capacitación dirigida por especialistas que faciliten la información y permitan cumplir con el objetivo. Su metodología es un estudio de caso. La población estuvo constituida por 55 trabajadores de la empresa.

Concluye que, al mejorar el proceso de selección y capacitación del personal aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores mediante técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de cada candidato.

Espinoza Mallque y Montalvo Cerrón (Huancayo, 2021), en su investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*, tuvieron como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo. Su metodología fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. Su población estuvo constituida por 24 trabajadores de la Unidad de Administración.

Concluye que, si existe relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral, $p=0.003$, el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,769$, el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables.

Verástegui Tarifeño (San Martín, 2021), en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Nuevo Progreso Tocache-San Martín*, tuvo como objetivo determinar el

grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal. Su metodología fue cuantitativa, de tipo básica y de nivel relacional, con diseño no experimental y de tipo transversal correlacional. Su población estuvo constituida por 79 trabajadores.

Concluye que, la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la prueba, indicaron que existe correlación entre ambas variables la cual calificó como moderada $r_s = 0.696$; P-valor ($0.000 < \alpha = 0.05$). De igual manera, para las dimensiones perspectiva de desarrollo profesional, motivación, competencias y habilidades, existe relación significativa respecto a la variable de desempeño laboral respectivamente.

Gil Torres (Pimentel, 2019), en su investigación *Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima*, tuvo como objetivo proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa. Su metodología fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental. La población estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa.

Concluye que, el bajo rendimiento laboral que tienen los colaboradores es debido a que no sienten que son motivados para mejorar su desempeño, es por ello que tienen que tomar acciones para poder evitar estos inconvenientes; asimismo, no se tiene una adecuada gestión, puesto que no se les definen claramente las tareas a los empleados.

A nivel local

Atac Núñez y Montenegro Gonzáles (Iquitos, 2018), en su tesis *Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos*, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la

gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos. Su metodología fue de tipo no experimental, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. Su población estuvo constituida por los 60 colaboradores de la unidad de mantenimiento.

Concluye que, existe una correlación baja pero significativa entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Política Pública y Gestión Pública

Los términos “política pública” y “gestión pública”, están íntimamente ligados, pero corresponden a procesos diferentes. “Tanto las políticas públicas como la gestión pública pertenecen al ámbito de la toma de decisiones del Estado y, aunque se encuentran a ambos lados del espectro, no hay gestión sin política ni hay política sin gestión” (Universidad Continental, 2017).

Política pública: “Es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer”, esta es una de las definiciones más difundidas del término y le pertenece a Thomas Dye, autor de “Entendiendo las políticas públicas” (2008). En efecto, las políticas públicas remiten a las acciones-o inacciones- de los gobiernos, que están dirigidas a la solución de problemas de la colectividad (Universidad Continental, 2017).

“Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios”. (Manuel Tamayo Sáenz, 1997) en (Universidad Continental, 2017). “Los problemas públicos son aquellos que padecen los ciudadanos en áreas como la salud, la educación, la seguridad ciudadana

o la economía; o, también los que tienen que ver con la organización del Estado como, la ineficiencia o el burocratismo". "Si entendemos como problema público toda aquella situación que afecte a las personas y miembros de una comunidad, estaríamos de acuerdo en definir "política pública" como las acciones que se toman o no para solucionar dichos problemas" (Universidad Continental, 2017).

La política pública como estrategia: "Cuando se elaboran las políticas públicas, pensamos en el qué queremos (objetivos) y cómo vamos a lograrlo (estrategias) a través de la intervención estatal". "El rol de la política es asegurar que los recursos se usen para conseguir objetivos en una manera eficiente. La eficiencia puede ser tanto de asignación ("¿estamos haciendo las cosas correctas?" como técnica ("¿estamos haciéndolas de la manera adecuada?"); y, que, traducido a los recursos, será: "¿estamos gastando recursos en las áreas correctas?", (prevención Vs. curación); y, dentro de cada área, "¿estamos siendo efectivos?", (evitando desperdicios administrativos)" (Oyarce, 2017).

Gestión pública: según el "Gower Handbook on Management", gestión es "conseguir que las cosas se hagan a través de las personas". En este sentido, la gestión pública pertenece al terreno de la operación, es la que hace posible la implementación de las políticas públicas definidas por el Estado (Universidad Continental, 2017). Entonces, "Si la política pública decide qué hacer, la gestión pública decide cómo hacerlo, ya que "se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo". Las políticas públicas requieren un brazo ejecutor, allí en donde actúa la gestión pública". Por su parte, la gestión pública está enfocada en administrar correctamente los recursos con los que cuenta el país, para impulsar su desarrollo y lograr, a su vez, que los ciudadanos satisfagan sus necesidades (Universidad Continental, 2017).

La gestión pública como práctica: “La gestión se encarga, de gestionar los recursos del Estado, tanto humanos como logísticos, para alcanzar los objetivos trazados por la política pública (Oyarce, 2017). Según Universidad Continental (2017): “La clave está en contar con políticas públicas estratégicas que partan de consensos entre los actores; y una ejecución eficiente y transparente a través de una gestión pública más profesionalizada”

Tabla 1.
Diferencias entre Política Pública y Gestión Pública

Política Pública	Gestión Pública
Pertenece al ámbito de la estrategia	Pertenece al ámbito de la operación
Decide sobre el rumbo del Estado. Define objetivos y metas.	Administra los recursos del Estado para cumplir con los objetivos
Responde al qué: ¿Qué hace el Estado para resolver los problemas públicos?	Responde al cómo: ¿Cómo el Estado ejecuta las políticas para resolver los problemas?
Implica gran conocimiento del problema y alta capacidad de negociación entre actores políticos y ciudadanía	Implica gran conocimiento de la infraestructura estatal y alta capacidad para gestionar recursos.

Fuente: Universidad Continental (2017). Escuela de Posgrado

1.2.2. Administración Pública y Gestión Pública: Dos conceptos diferentes

La Gestión Pública se encarga de dirigir, innovar y desarrollar estrategias en pro de objetivos específicos, en tanto que, la Administración Pública se dedica, simplemente, a administrar entidades y personas pertenecientes al sector público. Lo que se requiere, en estos tiempos es que, un gestor público sea quien administre al sector público. Las diferencias pueden resumirse en el siguiente cuadro. (Morales y Ríos, 2019)

Tabla 2.

Diferencias actuales entre Gestión Pública y Administración Pública

Gestión Pública	Administración Pública
Desarrolla objetivos de manera estratégica, detallada y revisados y actualizados con frecuencia. Se trabaja de una manera más específica y cumple un cronograma de actividades en un tiempo determinado.	Ejecuta objetivos generales que se cambian eventualmente porque se deben a determinados procesos administrativos.
Busca de manera incesante el éxito constante. Se evalúa el logro en base a indicadores de gestión.	Evitan el error, porque para éstos existe política de no equivocarse en ninguna de las áreas en las que se desempeñan.
Necesita de los recursos públicos: talento humano, financiero y material.	Para estos no resulta una alternativa primordial.
Los roles se ejecutan a través de tareas cortas delegadas a un gestor público.	No existe un gestor, sino un compendio de árbitros que definen si lo desarrollado está bien.
Toma grandes cantidades de decisiones de manera efectiva y rápida.	Las decisiones se toman de manera eventual.
Existe un líder quien habla con sus compañeros y le brinda asesorías esenciales.	No hay líderes, sino clasificaciones de las áreas en las que cada quien se desempeña de acuerdo a un Manual de Organización y Funciones
Hay estrategias específicas	Hay estrategias generales
Se dedica a dirigir e innovar	Analiza y resuelve casos
Tareas cortas	Tareas largas que rara vez se cambian

Fuente: Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral – IDEA Internacional, 2008 y Asociación Civil Transparencia en Gestión Pública (2009).

Ahora bien, según Morales y Ríos (2019): La Gerencia Pública se podría expresar a través de las políticas públicas (El qué); y, a través de la gestión pública (El cómo).

1.2.3. Deficiencias de la actual gestión pública en el Perú

En Universidad Continental (2017), Chanamé, señala las siguientes cuatro deficiencias más significativas de la actual gestión pública en Perú:

- 1) Un sistema de planeamiento desconectado: “El Gobierno NO necesariamente recoge las necesidades de la población y, por ende, realiza planes que no están articulados con las brechas que debe cubrir. Por lo tanto, el planeamiento no termina siendo una herramienta efectiva de gestión y no se alinea con el presupuesto público” (Chanamé, 2017, en Universidad Continental, 2017).
- 2) Estructura de organización y funciones ineficaces: “Las organizaciones de decenas de entidades públicas no están diseñadas de acuerdo a sus objetivos. Puede ser porque fueron diseñadas con una organización jerárquica sin claridad en los procesos que realizan para entregar sus servicios de manera oportuna y responsable” (Chanamé, 2017, en Universidad Continental, 2017).
- 3) Producción de bienes y servicios inadecuados: “La mayoría de instituciones no tienen los recursos ni capacidades para optimizar sus procesos. Por otra parte, uno de los problemas más importantes es la desarticulación entre los sistemas administrativos. Por ello, solo le interesa cumplir sus funciones sin buscar la satisfacción de la ciudadanía” (Chanamé, 2017, en Universidad Continental, 2017).
- 4) Articulación gubernamental débil: “Los mecanismos de coordinación establecidos en nuestro marco legal suelen contar con limitaciones en

su diseño y han sido poco efectivos al momento de la articulación entre instituciones. Este debe ser mejorado para que la descentralización nacional pueda ser una realidad” (Chanamé, 2017 en Universidad Continental, 2017).

1.2.4. Competencias esenciales de un gestor público

“Un gestor público debe ser un estratega que pueda alcanzar con determinación las prioridades del sector público y organice con eficacia los procesos que requiera cada objetivo a lograr y así satisfaga las necesidades de la población”. “Asimismo, debe saber gestionar los elementos internos y externos de las organizaciones, optimizando sus mecanismos para controlar las tareas de los funcionarios, estableciendo los procesos de las organizaciones y a su vez, mejorando la comunicación e interacción con otras entidades y la prensa” (Universidad Continental, 2017). “La actitud objetiva es una pieza clave al momento de tratar con diversas entidades; pues esto hará que el gestor se centre en el bienestar de la población e inspire confianza y seguridad, demostrando que, ante los cambios de gobierno, el pueblo no se verá afectado negativamente y seguirán siendo acreedor de bienes y servicios públicos” (Universidad Continental, 2017).

Morales y Ríos (2019), señalan que el desarrollo de las capacidades de un gerente debe estar enmarcado en tres competencias básicas: Desarrollo de Estrategias, Implementación de Estrategias y en la Evaluación de Resultados. Tiene que demostrar competencias de líder en: elaboración de visión; planificación de políticas; y, planificación organizativa y de recursos. Sus competencias en la implementación de estrategias, le debe permitir la eficiente gestión de operaciones y ejercitar el control de gestión. Asimismo, ser competente en la evaluación, le permitirá la generación y análisis de información; y, efectuar la retroalimentación estratégica. (Morales y Ríos, 2019).

1.2.5. Gestión del desarrollo local peruano

1.2.5.1. Marco Legal y normativo

El marco legal que establece las competencias de los gobiernos locales, en el desarrollo de sus territorios está previsto en la Constitución Política del Estado, en la Ley Orgánica de Municipalidades, Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 y marco normativo conexo y complementario. Así, según el Artículo 195° de la Constitución Política del Estado, los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Los gobiernos locales son competentes para aprobar el plan de desarrollo local concertado con la sociedad civil.

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en su Artículo I, establece: “Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Esta Ley Orgánica, en su Artículo 73° establece: “Las funciones específicas municipales que se derivan de las competencias se ejercen con carácter exclusivo o compartido entre las municipalidades provinciales y distritales, con arreglo a lo dispuesto en la presente ley orgánica”.

La Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública tiene por finalidad fundamental la obtención de mayores

niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía; priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, siendo su objetivo alcanzar un Estado al servicio del ciudadano, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados, adecuadamente remunerados y fiscalmente equilibrado.

La Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, fue promulgada con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, entre éstas los gobiernos locales, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. La finalidad de esta ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integren.

En el Artículo 6 esta ley establece que, las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector. La oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.

- e) Gestionar los perfiles de puestos.
- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

1.2.6. Gestión de Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos en la administración pública se expresa en un sistema, el cual se presenta en la figura N° 1. Este sistema comprende normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas usadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos (Plataforma digital del Estado Peruano, 2022).

El reglamento de la Ley N° 31419, establece las disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) está conformado por 7 subsistemas y 23 procesos, como pueden ver en la siguiente figura:

Figura 1.
Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



Tomado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3425402-ss1-planificacion-de-politicas-de-recursos-humanos>

Jiménez (2008), sostiene que el talento es “la capacidad que las personas ponen en práctica para obtener resultados excepcionales de manera estable en el tiempo y unida al compromiso logran la consecución de éstos. Las personas con talento, además, contribuyen al desempeño actual y futuro de la organización a través de sus competencias técnicas, sociales, comerciales o de gestión, así como del potencial de desarrollo que demuestran”.

Chiavenato, (2009, p:49), sostiene que “administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore”.

Sostiene que, el talento humano “incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual”, y son:

1. Conocimiento. Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
2. Habilidad. Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
3. Juicio. Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

4. Actitud. Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial.

Agrega que, el concepto de talento humano “conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito”. Así mismo, afirma que “el capital humano está compuesto por dos aspectos principales”:

Primero; talentos “dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse” y,

Segundo; el contexto “es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren. El contexto es determinado por aspectos como: a) una arquitectura organizacional con un diseño flexible, integrador y una división del trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos; y, de las actividades de manera integral. La organización del trabajo debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas. b) una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción, espíritu de equipo. Una cultura basada en la solidaridad y la camaradería entre las personas. c) un estilo de administración sustentado en el liderazgo renovador y en el coaching, con descentralización del poder, delegación y atribución de facultades”.

1.2.7. Performance del Recurso Humano

Ales, M. (2017), sostiene que el performance laboral es un “proceso para determinar qué tanto éxito está teniendo una empresa en la consecución de las operaciones y propósitos laborales”.

Ales, M. (2017) sostiene que “la evaluación de desempeño, así como la apertura de grados de las competencias y otras mediciones, deben responder a metas altas pero realistas” así mismo, afirma que “evaluar el desempeño no debe verse desde la perspectiva del empleado como un momento de rendir examen; sino, como una oportunidad de expresarse para mejorar”.

1.3. Definición de términos básicos

Actitud

Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia (Calvo Sanz, 2016). Se trata de factores de carácter interno que determinan que las personas se esfuercen o no por mostrar una competencia (USMP. 2018).

Calidad personal

La calidad personal “es la característica de la persona que, manteniendo su autoestima, es capaz de satisfacer expectativas de las personas con las que se relaciona, la calidad personal es la base de las demás calidades” (USMP. 2018).

Capacidad

Es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual (Gobernación de Guaviare, 2017).

Compromiso

Surge cuando una persona que, por la realización de diversos intereses, permanece con una actitud constante frente a la acción, ya sea por afectividad que es aquella relación entre la persona y la empresa, seguimiento que es aquel deber que poseen los colaboradores para cumplir sus funciones y normativo que es la obligación que tienen los trabajadores por desarrollar sus tareas (Juaneda y González, 2007).

Conocimiento

Es el conjunto de ideas, saberes, experiencias, etc., adquiridos a lo largo de la vida personal, académica, laboral y profesional, necesarios para el desempeño de la competencia específica; pudiendo ser estos teóricos, de procedimiento, de reconocimiento de técnicas, terminología o datos que son requeridos para actuar con solvencia sobre una realidad determinada (USMP. 2018).

Habilidad

Es la facilidad o disposición para realizar una tarea física - mental con gran destreza. Es generalmente producto de la combinación de los conocimientos y la experiencia. Ej. La habilidad que tiene un jugador de fútbol de manejar con gran velocidad el balón (Colombia, 2016) o aquella

habilidad de un profesor para llegar a sus alumnos y mantener la motivación ante la clase (USMP. 2018).

Liderazgo

Es establecer relaciones positivas con los demás, trabajo en equipo, flexibilidad, adaptación al cambio, rapidez en el aprendizaje, resolver problemas, capacidad para comunicar, motivar, persuadir y resolver conflictos son otras de las verdaderamente relevantes en el ámbito social y especialmente en el desempeño laboral (USMP. 2018).

Motivación

Procesos que toman en cuenta la intensidad, dirección y esfuerzo del individuo hacia el logro de una meta (Robbins & Judge, 2009).

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Cuenta la historia que uno de los primeros habitantes que llegó a este lugar fue don Rafael Isuiza, quien trabajaba abriendo trochas para formar el pueblo, cuando falleció vinieron otros aventureros trayendo muchas imágenes o santos como el arcángel San Rafael de donde originó el nombre del distrito.

El distrito de San Rafael fue creado por Ley N° 10164, el 05 de enero de 1945, en el gobierno del Presidente Manuel Prado Ugarteche. Es uno de los seis distritos que conforman la provincia de Bellavista, en el departamento de San Martín. Su capital es la localidad de San Rafael, ubicado a 311 msnm., cuenta con una superficie de 98.32 km² y con una población aproximada de 6,033 habitantes (Censo 2017).

La actividad económica de los pobladores es la agricultura y la ganadería. Entre sus principales atractivos están: su pintoresca plazuela, el canal del río Sisa que atraviesa el pueblo y cuenta con la mejor producción de quesos del Huallaga.

El primer alcalde de la Municipalidad Distrital de San Rafael fue don Moisés Rojas Murrieta y la autoridad que nos apoyó en la realización de la investigación fue don Walter Burga Vásquez, alcalde del periodo 2019-2022.

En la Municipalidad Distrital de San Rafael, los servicios que brindan es de preocupación, la observancia del cumplimiento de las exigencias de modernización de la administración pública y la articulación de la gerencia y la gobernanza. Una manera de calificación ciudadana a la gestión siempre ha sido la deficiencia en el gasto público, la rendición de cuentas y la

transparencia, y el acceso oportuno a la información. Si bien estas deficiencias presenta la actual gestión pública peruana, corresponde a las siguientes cuatro deficiencias más significativas que diversos investigadores la atribuyen a nuestra gestión pública: un sistema de planeamiento desconectado de las necesidades de la población, estructura de organización y funciones ineficaces al no estar diseñadas de acuerdo a sus objetivos institucionales para entregar sus servicios de manera oportuna y responsable; producción de bienes y servicios inadecuados que no satisfacen a la débil articulación gubernamental entre los diferentes niveles de gobierno.

La visualización de la información en el portal de transparencia es un mandato de la nueva Gerencia Pública; y, a la vez es una exigencia ciudadana, sin embargo, en esta municipalidad la página web está desactualizada, de lo cual se puede colegir que la gestión no solo está incumpliendo con exigencias del control gubernamental, sino que deja indicios de no contar con personal competente, que cumplan con el perfil de desempeño o que desconocen sus funciones en el puesto asignado.

En la estructura orgánica de la municipalidad; los órganos de línea en el primer nivel corresponden a las siguientes gerencias: Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano, Rural y Catastro, Gerencia de Desarrollo Económico, Turismo y Medio Ambiente y Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunes. Correspondiente, a estas gerencias existen dieciocho subgerencias; asimismo, como órgano de apoyo existe la Gerencia de Secretaría General, que a la vez cuenta con dos subgerencias. Ellos constituyen el equipo de gestores públicos, capaz de mejorar las responsabilidades que se les ha asignado, fundamentalmente para la gestión del desarrollo del talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos, desde la etapa de incorporación hasta lograr los

mejores talentos de los integrantes de cada gerencia, pues éstos son los responsables de atender directamente al poblador y generar valor público en la ciudadanía.

En nuestro país, en todos los niveles de gobierno la autoridad inicia su gestión con gerentes y subgerentes provenientes del grupo político que lo llevó al poder, razón por la cual en la presente investigación se parte de la premisa que los gestores públicos tienen idoneidad, conocen la cultura organizacional y poseen las competencias para la gestión pública del gobierno local de la Municipalidad Distrital de San Rafael; en consecuencia, es materia de investigación verificar si las deficiencias supuestas en nuestra hipótesis devienen de la falta de toma de decisiones en gestión del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad, en los indicadores como: habilidad, actitud, capacidad, motivación y conocimiento de la institución pública e interés de los gestores públicos. Esta situación problemática nos permitió formular el problema de investigación.

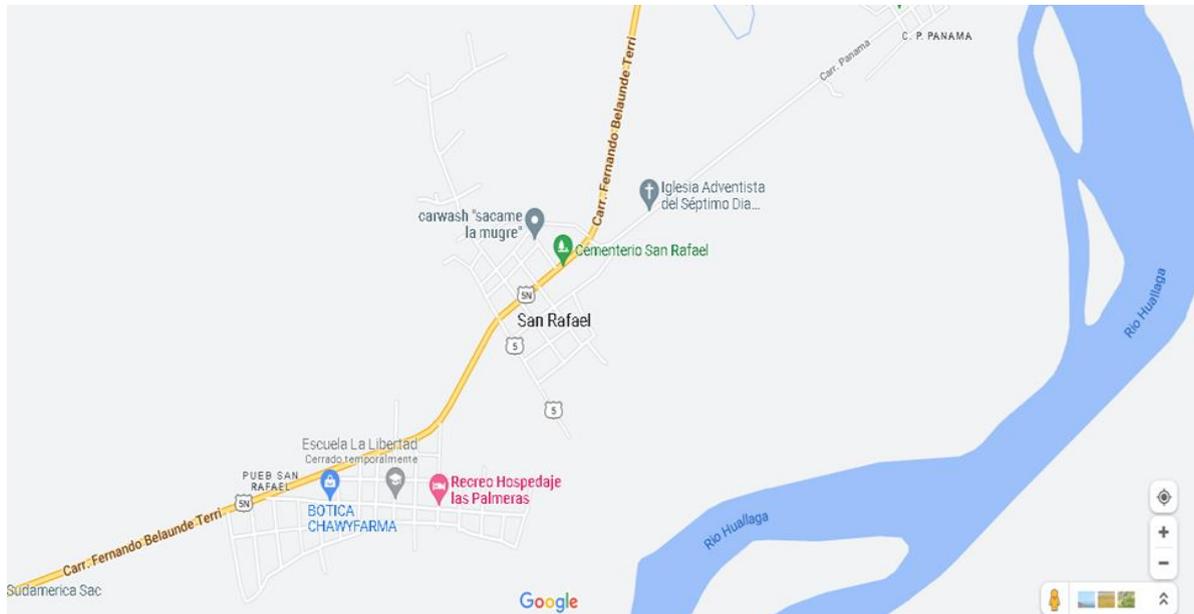
Figura 2.

Informes geográficos del distrito de San Rafael

Coordenadas geográficas de San Rafael	Latitud: -7.02333, Longitud -76.4661 7° 1' 24" Sur, 76° 27' 58" Oeste
Superficie de San Rafael:	9 900 hectáreas 99,00 Km ²
Altitud de San Rafael:	236 m
Clima de San Rafael:	Clima ecuatorial

Fuente:[https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_de_San_Rafael_\(Bellavista\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_de_San_Rafael_(Bellavista))

Figura 3.
Localización del distrito de San Rafael



Fuente: Google. <https://mapcarta.com/es/29046656>

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cómo la gestión del recurso humano influye en el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el conocimiento de la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín?

¿Cómo las habilidades de la gestión del recurso humano se relacionan con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín?

¿Cómo la actitud en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín?

¿Cómo la capacidad en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín?

¿Cómo la motivación en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022.

2.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación del conocimiento de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
2. Determinar la relación de las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

3. Determinar la relación de la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
4. Determinar la relación de la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
5. Determinar la relación de la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El conocimiento de la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
2. Las habilidades de la gestión del recurso humano tienen relación con el performance del personal administrativo en la

Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

3. La actitud en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
4. La capacidad en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.
5. La motivación en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de las variables

Variable independiente: gestión del recurso humano

Variable dependiente: performance del personal administrativo

2.5.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
X: Gestión del recurso humano	"Es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada	X1: Conocimiento	X11: Adquisición de conocimiento	1	Escala Likert
			X12: Conversión del conocimiento	2	
			X13: Aplicación del conocimiento	3	
			X14: Protección del conocimiento	4	
		X2: Habilidad	X21: Orientación a resultados	5	

	quien se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos		X22: Vocación de servicio	6	
			X23: Trabajo en equipo	7	
		X3: Actitud	X31: Empeño	8	
			X32: Responsabilidad	9	
		X4: Capacidad	X41: Programas de capacitación	10	
			X42: Evaluación de desempeño	11	
		X5: Motivación	X51: Compensación	12	
			X52: Seguridad en el trabajo	13	
			X53: Oportunidad de desarrollo	14	
		Y: Performance del personal administrativo	"Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia individual para lograr objetivos". (Chiavenato)	Y1: Calidad del trabajo	
Y12: Eficacia y eficiencia	16				
Y2: Compromiso	Y21: Compromiso			17	
	Y22: Estado de animo			18	
Y3: Liderazgo	Y31: Liderazgo			19	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

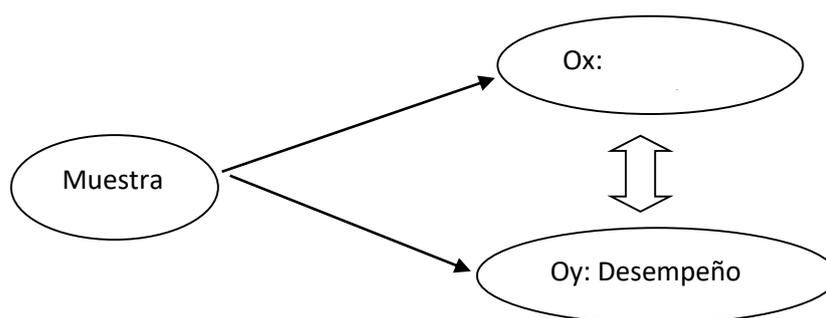
La investigación es de tipo explicativo, porque se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto; es de diseño no experimental transversal. Correlacional causal: según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ⁽¹⁷⁾ señalan que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables; es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables, la recolección de datos se realiza en el contexto natural de los sujetos de estudio para después ser analizados.

Es transversal, porque la unidad de análisis se considera en una sola oportunidad y en un segmento de tiempo determinado.

Es correlacional causal porque busca evaluar vinculaciones causales entre las variables en estudio.

Figura 4.

Esquema del diseño de investigación



Fuente: Elaboración propia

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Conformada por los 36 trabajadores de las gerencias.

3.2.2. Muestra

Conformada por el total de la población objetivo, los 36 trabajadores de las diferentes gerencias que laboran en la municipalidad.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica: la encuesta.

Instrumento: cuestionario estilo Likert

Procedimiento: en la investigación se siguió el siguiente procedimiento:

- a. Se solicitó autorización para poder entrevistar a los trabajadores de la municipalidad.
- b. La recolección de los datos se realizó en forma remota, cada trabajador descargó el cuestionario, lo llenó y luego lo grabó automáticamente.
- c. Para el cumplimiento de (b) hubo un responsable de la investigación para ayudar al trabajador en el llenado del cuestionario.
- d. El acopio de los datos se realizó en una base de datos elaborado para cada variable en la investigación en forma remota.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados en Excel y SPSS-25, los resultados se presentan en tablas, el análisis descriptivo en valores más frecuentes, la verificación de las hipótesis se realizó utilizando el análisis de correspondencia de las variables en estudio.

3.4.1. Análisis estadístico

Los datos de las variables organizados en una base de datos en SPSS, se analizó utilizando la estadística no paramétrica Chi cuadrado para contrastar las hipótesis específicas.

3.5. Ética de la investigación.

En la investigación el cuestionario fue anónimo, con la finalidad de garantizar la confidencialidad de los datos y esta información solo se utilizó para el estudio, se respetaron los derechos de autor con el uso de las normas Harvard para la redacción de citas y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados se presentan por objetivos:

4.1. Relación conocimiento – gestión del recurso humano

Objetivo 1: Determinar la relación del conocimiento de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Tabla 3.

Relación del conocimiento de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Conocimiento	Performance			Total
	Si	No	A veces	
Si	29	0	1	30
%	80.6	0.0	2.8	83.3
No	2	1	1	4
%	5.6	2.8	2.8	11.1
A veces	1	0	1	2
%	2.8	0.0	2.8	5.6
Total	32	1	3	36
%	88.9	2.8	8.3	100.0

Fuente: Elaboración propia

El conocimiento de la gestión se refiere que el trabajador de la municipalidad conoce los documentos de gestión como el ROF, MOF, POA, RCI, la aplicación de las normas y la protección del capital humano en la Municipalidad Distrital de San Rafael, al respecto el 83.3% de los trabajadores manifestaron que, sí tienen conocimiento, el 11.1% manifestaron no conocer y el 5.6% manifestaron que a veces se preocupan por conocer. El performance, se refiere a la calidad de desempeño del

trabajador, el compromiso, el liderazgo, el 88.9% si lo hace, el 2,8% no lo hace y el 8.3% a veces lo hace. Existe prevalencia por el conocimiento de la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de San Rafael (Tabla 3).

Verificación de hipótesis específica 1: el conocimiento de la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis alternativa. Sí existe asociación entre el conocimiento de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis nula. No existe asociación entre el conocimiento de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín

Para verificar la hipótesis, se utilizó la estadística Chi cuadrado de Pearson al 5% de significación.

Prueba de hipótesis

Estadístico de prueba	Valor	Grado de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.597	4	0.002
N de casos válidos	36		

Decisión: $p = 0,002 < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: si existe asociación entre el conocimiento de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

4.2. Relación de habilidad – gestión del recurso humano

Objetivo 2: Determinar la relación de las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Tabla 4.
Relación de las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Habilidad	Performance			Total
	Si	No	A veces	
Sí	27	0	2	29
%	75.0	0.0	5.6	80.6
No	1	1	0	2
%	2.8	2.8	0.0	5.6
A veces	4	0	1	5
%	11.1	0.0	2.8	13.9
Total	32	1	3	36
%	88.9	2.8	8.3	100.0

Fuente: Elaboración propia

Las habilidades en la gestión se refieren que el trabajador de la municipalidad posee habilidad para proponer acciones estratégicas, que se programen en el POA, escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, participa activamente en la ejecución de tareas en equipo. En la municipalidad al respecto el 80.6 % de los trabajadores manifestaron que, sí lo hacen, el 5.6% manifestaron no hacerlo, y el 13.9% manifestaron que a veces lo hacen. El performance, se refiere a la calidad de desempeño del trabajador, el compromiso, el liderazgo, el 88.9% sí lo hace, el 2,8% no lo hace y el 8.3% a veces lo hace. Existe prevalencia por las habilidades en la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de San Rafael (Tabla 4).

Verificación de hipótesis específica 2: las habilidades de la gestión del recurso humano tienen relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis alternativa. Si existe asociación entre las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis nula. No existe asociación entre las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Para verificar la hipótesis, se utilizó la estadística Chi cuadrado de Pearson al 5% de significación.

Prueba de hipótesis

Estadístico de prueba	Valor	Grado de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.387	4	0.000
N de casos válidos	36		

Decisión: $p = 0,000 < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: si existe asociación entre las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

4.3. Relación de la actitud – gestión del recurso humano

Objetivo 3: Determinar la relación de la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Tabla 5.
Relación de la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Actitud	Performance			Total
	Si	No	A veces	
Sí	32	0	1	33
%	88.9	0.0	2.8	91.7
No	0	0	1	1
%	0.0	0.0	2.8	2.8
A veces	0	1	1	2
%	0.0	2.8	2.8	5.6
Total	32	1	3	36
%	88.9	2.8	8.3	100.0

Fuente: Elaboración propia

La actitud es el empeño por realizar actividades, dedicar tiempo a tareas específicas para el logro de los objetivos institucionales. En la municipalidad al respecto el 91.7 % de los trabajadores manifestaron que, sí lo hacen, el 2.8% manifestaron no hacerlo, y el 5.6% manifestaron que a veces lo hacen. El performance, se refiere a la calidad de desempeño del trabajador, el compromiso, el liderazgo, el 88.9% sí lo hace, el 2,8% no lo hace y el 8.3% a veces lo hace. Existe prevalencia de la actitud por el empeño a realizar actividades, dedicar el tiempo necesario para realizar las tareas específicas y lograr los objetivos institucionales (Tabla 5).

Verificación de hipótesis específica 3: la actitud en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis alternativa. Si existe asociación entre la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis nula. No existe asociación entre la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Para verificar la hipótesis, se utilizó la estadística Chi cuadrado de Pearson al 5% de significación.

Prueba de hipótesis

Estadístico de prueba	Valor	Grado de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53.244	4	0.000
N de casos válidos	36		

Decisión: $p = 0,000 < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: si existe asociación entre la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

4.4. Relación de capacidad – gestión del recurso humano

Objetivo 4: Determinar la relación de la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Tabla 6.

Relación de la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Capacidad	Performance			Total
	Si	No	A veces	
Sí	29	0	1	30
%	80.6	0.0	2.8	83.3
No	1	1	0	2
%	2.8	2.8	0.0	5.6
A veces	2	0	2	4
%	5.6	0.0	5.6	11.1
Total	32	1	3	36
%	88.9	2.8	11.1	100.0

Fuente: Elaboración propia

La capacidad es estar de acuerdo con la exigencia de la autoevaluación, la capacitación continua del recurso humano en la municipalidad, al respecto el 83.3% de los trabajadores manifestaron que, sí lo hacen, el 5.6% manifestaron no hacerlo y el 11.1% manifestaron que a veces lo hacen. El performance, se refiere a la calidad de desempeño del trabajador, el compromiso, el liderazgo; el 88.9% sí lo hace, el 2,8% no lo hace y el 11.1% a veces lo hace. Existe prevalencia de la capacidad por la mejora continua del trabajador, la evaluación para mejorar los procesos y lograr los objetivos institucionales (Tabla 6).

Verificación de hipótesis específica 4: la capacidad en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis alternativa. Si existe asociación entre la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis nula. No existe asociación entre la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Para verificar la hipótesis, se utilizó la estadística Chi cuadrado de Pearson al 5% de significación

Prueba de hipótesis

Estadístico de prueba	Valor	Grado de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.569	4	0.000
N de casos válidos	36		

Decisión: $p = 0,000 < 0,05$: se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: sí existe asociación entre la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

4.5. Relación de motivación – gestión del recurso humano

Objetivo 5: Determinar la relación de la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Tabla 7.

Relación de la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Motivación	Performance			Total
	Si	No	A veces	
Sí	14	1	1	16
%	38.9	2.8	2.8	44.4
No	17	0	1	18
%	47.2	0.0	2.8	50.0
A veces	1	0	1	2
%	2.8	0.0	2.8	5.6
Total	32	1	3	36
%	88.9	2.8	8.3	100.0

Fuente: Elaboración propia

La motivación es el reconocimiento, elogios, valoración por el trabajo realizado, oportunidad para aprender y crecer profesionalmente ofrecido por el jefe inmediato en la municipalidad, al respecto el 44.4 % de los trabajadores manifestaron que, sí lo hacen los funcionarios inmediatos, el 50 % manifestaron que no y el 5.6% manifestaron que a veces lo hacen. No existe motivación al personal por parte de los jefes inmediatos en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín (Tabla 7).

Verificación de hipótesis específica 5: la motivación en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal

administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis alternativa. Si existe asociación entre la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Hipótesis nula. No existe asociación entre la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Para verificar la hipótesis, se utilizó la estadística Chi cuadrado de Pearson al 5% de significación.

Prueba de hipótesis

Estadístico de prueba	Valor	Grado de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.045	4	0.083
N de casos válidos	36		

Decisión: $p = 0,083 > 0,05$: se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: no existe asociación entre la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

4.6. Componentes individuales del performance

Tabla 8.

Performance del personal administrativo según su componente calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Calidad de Trabajo	Si	No	A veces	Total
Considera usted que la institución le brinda la oportunidad de desarrollarse como profesional	35	1	0	36
Porcentaje	97.2	2.8	0.0	100
Cree que los trabajadores de la municipalidad son eficientes en realizar sus tareas cotidianas	29	1	6	36
Porcentaje	80.7	2.8	16.7	100
Total promedio	32	1	3	36

Fuente: Elaboración propia

El performance, se refiere a la calidad de desempeño del trabajador, de tal manera que el 97.2% sí considera que la municipalidad le brinda oportunidad para desarrollarse como profesional, el 80.7% si cree que los trabajadores de la municipalidad realizan sus actividades cotidianas eficientemente (Tabla 8).

Tabla 9.
Performance del personal administrativo según su componente compromiso de trabajo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Compromiso	Si	No	A veces	Total
Está comprometido con los objetivos propuestos en el Plan Operativo Anual (POA) de la municipalidad	35	0	1	36
Porcentaje	97.2	0	2.8	100
Se siente satisfecho con sus tareas designadas	36	0	0	36
Porcentaje	100	0	0	100
Total Promedio	35	0	1	36

Fuente: Elaboración propia

El performance en su componente compromiso el 97.2% está comprometido con los objetivos propuestos en el Plan Operativo Anual (POA) de la municipalidad y el 100% se siente satisfecho con sus tareas designadas (Tabla 9).

Tabla 10.

Performance del personal administrativo según su componente Liderazgo en el trabajo de la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín.

Liderazgo	Si	No	A veces	Total
Su jefe asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor y aprecia la contribución que hace cada individuo al equipo	32	0	4	36
Porcentaje	88.9		11.1	100
Su jefe inmediato hace conocer la importancia de sus funciones en el trabajo	27	2	7	36
Porcentaje	75.0	5.6	19.4	100
Total Promedio	29	1	6	36

Fuente: Elaboración propia

El performance, en su componente Liderazgo, muestra que el 88.9% manifiesta que su jefe actúa como un líder, enseñando, no ordenando, el 75% manifiesta que su jefe hace conocer la importancia de las funciones en el trabajo (Tabla 10).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

1. En la presente investigación se determinó la existencia de relación entre el conocimiento de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.002$), existiendo una prevalencia por el conocimiento de la gestión del recurso humano en la municipalidad del 83.3%; del mismo modo Zayas Barreras, en su investigación "*La gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*", determinó que el 90% de las pequeñas empresas indicó que es importante la gestión del talento humano, porque permite contratar personal con mejores capacidades y las empresas medianas señalaron que sí es una necesidad para el desarrollo de la organización; así mismo, Jara Martínez, en su investigación "*Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*", determinó que la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud estudiada; así mismo, Solís Castañeda, en su tesis "*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco*", determinó que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Existe relación significativa, entre la selección de personal y el desempeño laboral.

2. En la investigación, se determinó la existencia de asociación influyente entre las habilidades en la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), existiendo una prevalencia de las habilidades en la gestión del recurso humano del 80.6%; sin embargo, Paz Carrillo en su investigación "*Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercado Metro, Independencia*", determinó que al mejorar el proceso de selección y capacitación del personal, aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores mediante técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de cada candidato; del mismo modo, Espinoza Mallque, en su investigación "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*", determinó que existe relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral, $p=0.003$, el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,769$, el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables.

3. En la investigación, se determinó la existencia de asociación influyente entre la actitud en la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), existiendo una prevalencia de la actitud del recurso humano del 97.1%; resultado similar determinó Atac Núñez, en su tesis "*Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos*", que existe una correlación baja pero significativa entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral.

4. En la investigación, se determinó la existencia de asociación influyente entre la capacidad de gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), existiendo una prevalencia de la actitud del recurso humano del 83.3%; sin embargo, Zayas Barreras, en su investigación "*La gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*", determinó que el 90% de las pequeñas empresas indicaron que es importante la gestión del talento humano, porque permite contratar personal con mejores capacidades y las empresas medianas señalaron que sí es una necesidad para el desarrollo de la organización.

5. En la investigación, se obtuvo la inexistencia de relación entre la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.083$) al determinarse que no hay prevalencia en la motivación en la gestión del recurso humano, similar resultado obtuvo **Gil Torres**, en su investigación "*Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima*", que el bajo rendimiento laboral que tienen los colaboradores debido a que no sienten que son motivados para mejorar su desempeño, es por ello que tienen que tomar acciones para poder evitar estos inconvenientes; asimismo, no se tiene una adecuada gestión puesto que no se les definen claramente las tareas a los empleados.

5.2. Conclusiones

1. Existe relación influyente entre el conocimiento de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.002$), al existir una prevalencia por el conocimiento de la gestión del recurso humano del 83.3%. Existe debilidad en el conocimiento de los documentos de gestión del orden del 16.7%, resultado que indica falta de socialización (ver anexo N° 03).
2. Existe relación influyente entre la habilidad del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), al existir una prevalencia por la habilidad del recurso humano en la gestión del 80.6%. La gestión muestra debilidad en la propuesta de planes y programas que viabilicen el logro de los objetivos definidos en el POA de la municipalidad.
3. Existe asociación influyente entre la actitud por la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), al existir una prevalencia por la actitud del recurso humano en la gestión del 97.1%. Se observa debilidad en el empeño del personal por realizar las actividades propuestas en el POA.
4. Existe asociación influyente entre la capacidad de la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.000$), al existir una prevalencia de la capacidad de la gestión del recurso humano del 83.3%. Se observa debilidad en

la capacidad de gestión en la convocatoria de capacitación al personal.

5. No existe asociación entre la motivación en la gestión del recurso humano y el performance del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Rafael, departamento de San Martín ($p=0.083$), no hay prevalencia en la motivación en la gestión del recurso humano. La gestión muestra debilidad en valorar los logros obtenidos por sus trabajadores y las oportunidades de emprender nuevas acciones en beneficio de la municipalidad.

5.3. Recomendaciones

1. La Gerencia de Recursos Humanos deberá fortalecer el conocimiento de la gestión del recurso humano, para incrementar la prevalencia de conocimiento de la gestión pública en los trabajadores respecto a la fuerza laboral y las capacidades para llevar a cabo los cambios organizacionales adecuados, con lo cual se estaría cubriendo la brecha del 16.70% existente, que necesita la Municipalidad Distrital de San Rafael.
2. Fortalecer la prevalencia de las habilidades del recurso humano en la gestión pública como la habilidad para motivar al trabajador, habilidad para comunicar, habilidad para crear espíritu para trabajar en equipo, esto permitirá lograr la mejora continua del performance del personal administrativo y cerrar la brecha de 19.40% existente.
3. Fortalecer la prevalencia de la actitud del recurso humano como la proactividad, el trabajo en equipo, asertividad, la capacidad de comunicación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Rafael, para cerrar la brecha de 2.90% existente.
4. Fortalecer la capacidad de gestión del recurso humano en la convocatoria a participar en capacitación y entrenamiento y a la autoevaluación con la finalidad de identificar las fallas o debilidades y proponer nuevas estrategias para lograr los objetivos de la municipalidad.
5. Implementar nuevas prácticas de motivación al recurso humano celebrando los triunfos y frente a las derrotas explicar a los trabajadores que ellas únicamente nos indican en que podemos seguir mejorando en la municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles Martha, Alicia (2017). *Desempeño por competencias (3ra edición): estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°*. México: Ediciones Granica.
- Atac Nuñez, José; Montenegro Gonzáles, Mónica (Iquitos, 2018). *Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos*. [Tesis para título Profesional, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Disponible en: <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/57/TesisAtac.pdf>.
- Benavides Balón, Tatiana. (Machala, 2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. [Trabajo de Titulación, Universidad técnica de Machala]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE-2016-AE-CD00023.pdf>.
- Chávez Toledo, Luz. (Cajamarca, 2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*. Disponible en: http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del talento humano*: Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México, D. F.

Cunalata Villar, Álvaro (Riobamba, 2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*. [Tesis para grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf>.

Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-31419-decreto-supremo-n-053-2022-pcm-2068185-1>

Espinoza Mallque, Karina y Montalvo Cerron, Jovana (Huancayo, 2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis para grado, Universidad Continental, Perú]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.

Gil Torres, María (Pimentel, 2019). *Gestión del talento humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019*. [Tesis para grado, Universidad Señor de Sipán, Perú]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8>

[575/Gil%20Torres%2C%20Mar%C3%ADa%20De%20F%C3%A1tima.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://www.guaviare.gov.co/glosario/capacidad-laboral)

Gobernación de Guaviare (Colombia, 2017). *Capacidad Laboral*. Dirección: Centro Administrativo Departamental Carrera 24 N° 7 - 81 San José del Guaviare, Guaviare. Disponible en: <https://www.guaviare.gov.co/glosario/capacidad-laboral>.

Goyeneche Pérez, Sonia (Colombia, 2017). *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del Municipio de Socha*. [Monografía de grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos & Baptista Lucio, Pilar (2014). *Metodología de la Investigación 6ta ed.* México: McGraw-Hill.

INEI (2017). Marco Institucional de la Municipalidad, Perú. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/02.pdf.

Jara Martínez, Antonio (Venezuela, 2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018. Universidad del Zulia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>.

Jiménez, Alfonso; Hillier-Fry, Camila; Díaz, Javier (2008) *Gestión del talento: una estrategia diferenciada para un entorno global*.

Ediciones Deusto. Referencia N° 3285. Disponible en:
https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Internacional/Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Global_HDBR_0811.pdf.

Juaneda, Emma y González, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, 3590–3609. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y Reglamento General del Servicio Civil. Disponible en:
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>.

Ley N° 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado. Disponible en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf).

Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Disponible en:
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>.

Morales Aquituari, Claudia y Ríos Moreno, Alberto (2019). *Gerencia Pública de Infraestructura y Desarrollo Sostenible de Comunidades Bosquesinas Amazónicas: Comunidad de Alto Monte de Israel – Caballococha- Perú, 2018*. [Tesis para grado de maestría, Universidad Científica del Perú]. Disponible en:
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1307>

Oyarce, Héctor. 2017. Gerencia Pública. Publicación ILPES CEPAL. Naciones Unidas.

Paz Carrillo, Yesenia; Mendoza Hernández, Alba. & Rondinel Galván, Klever (Lima, 2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercado Metro, Independencia 2015*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para título, Universidad Peruana de las Américas, Perú]. Disponible en:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1853/1.2.TESIS%20PAZ%20CARRILLO%20YESSICA%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Plataforma digital única del Estado Peruano (Perú, 2022). *Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Disponible en: <https://www.gob.pe/24032-autoridad-nacional-del-servicio-civil-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagr>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Solís Castañeda, Adrián y Ventura Flores, Luis (Cerro de Pasco, 2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. [Tesis para título, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú]. Disponible en:

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf

Universidad Continental (Perú, 2017). *Blog Escuela de Posgrado*.

Disponible en:

<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/politica-publica-y-gesti%C3%B3n-publica-diferencias-dos-enfoques-para-la-toma-de-decisiones>.

Universidad San Martín de Porres (Perú, 2018). *El modelo de competencias personales y profesionales para el éxito*. Material editado para el curso taller “Liderazgo y gestión del cambio”.

Disponible en:

https://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/capitacion/files/2018/Separata_Competiciones.pdf.

Verástegui Tarifeño, Amber Sharon (San Martín, 2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Nuevo Progreso Tocache-San Martín*. [Tesis para título, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú].

Disponible en:

https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/2150/T_S_ASVT_2021_R2.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Zayas Barreras, Imelda (México, 2020). *La gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. [Tesis para título, Universidad Politécnica del Valle del Évora, México].

Disponible en:

<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025>.

ANEXOS



ANEXO N° 01

Cuestionario: gestión del talento humano y performance laboral

Buenos días señor (a) (ita), el presente cuestionario es anónimo, tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la gestión del recurso humano y performance de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Rafael. Agradecemos responder las preguntas con sinceridad, la información que proporcione es exclusiva para la investigación.

Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación: 1: Si, 2: No, 3: A veces.

Leyenda:

ROF: Reglamento de organización y funciones,

MOF: Manual de Organización y Funciones,

POA: Plan Operativo Anual,

RCI: Reglamento de Calidad Institucional

Cuestionario:

N°	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN		
		1: Si	2: No	3: A veces
	CONOCIMIENTO			
1	¿Conoce los instrumentos de gestión: ROF, MOF, POA, RCI, que se utilizan en la municipalidad?			
2	¿Tiene presente las buenas prácticas del RCI, que se aplican en la municipalidad?			
3	¿Aplica la normatividad de los instrumentos de gestión en su trabajo diario?			
4	¿Protege el capital intelectual de la municipalidad?			
	HABILIDAD	1: Si	2: No	3: A veces
5	¿Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos estratégicos propuestos en el POA de la municipalidad?			
6	¿Está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto?			
7	¿Participa de forma activa en las tareas de equipo?			

	ACTITUD	1: Si	2: No	3: A veces
8	¿Muestra empeño al realizar sus actividades?			
9	¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?			
	CAPACIDAD	1: Si	2: No	3: A veces
10	¿Le convocan a los programas de capacitación de la municipalidad?			
11	¿Está de acuerdo con el propósito de la evaluación del trabajador?			
	MOTIVACIÓN	1: Si	2: No	3: A veces
12	¿En este último mes ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?			
13	¿Sabe usted que se espera de su trabajo en la municipalidad?			
14	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender?			
	CALIDAD DE TRABAJO	1: Si	2: No	3: A veces
15	¿Considera usted que la institución le brinda la oportunidad de desarrollarse como profesional?			
16	¿Cree que los trabajadores de la municipalidad son eficientes en realizar sus tareas cotidianas?			
	COMPROMISO	1: Si	2: No	3: A veces
17	¿Usted está comprometido con los objetivos propuestos en el Plan Operativo Anual (POA) de la municipalidad?			
18	¿Se siente satisfecho con sus tareas designadas?			
	LIDERAZGO	1: Si	2: No	3: A veces
19	¿Su jefe asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor y aprecia la contribución que hace cada individuo al equipo?			
20	¿Su jefe inmediato hace conocer la importancia de sus funciones en el trabajo?			

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO N° 02. RESUMEN DEL PROCESO DE DATOS EXCEL

N°	Preguntas	Calificación						Total	Porcentaje
		1		2		3			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									
CONOCIMIENTO									
		Si	%	No	%	a veces	%		
1	¿Conoce los instrumentos de gestión: ROF, MOF, POA, RCI, que se utilizan en la municipalidad?	25	69.4	6	16.7	5	13.9	36	100
2	¿Tiene presente las buenas prácticas del RCI, que se aplican en la municipalidad?	31	86.1	4	11.1	1	2.8	36	100
3	¿Aplica la normatividad de los instrumentos de gestión en su trabajo diario?	33	91.7	3	8.3	0	0.0	36	100
4	¿Protege el capital intelectual de la municipalidad?	32	88.9	4	11.1	0	0.0	36	100
	Total promedio	30	84.02	4	11.8	2	4.1667	36	100
HABILIDAD									
5	¿Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos estratégicos propuestos en el POA de la municipalidad?	17	47.22	3	8.3	16	44.4	36	100
6	¿Está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto?	36	100	0	0.0	0	0.0	36	100
7	¿Participa de forma activa en las tareas de equipo?	33	91.67	3	8.3	0	0.0	36	100
	Total promedio	29	79.62	2	5.55	5	14.8148	36	100
ACTITUD									
8	¿Muestra empeño al realizar sus actividades?	32	88.89	0	0.0	4	11.1	36	100
9	¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?	35	97.22	0	0.0	1	2.8	36	100
	Total promedio	34	93.05	0	0	2.5	6.94444	36	100
CAPACIDAD									
10	¿Le convocan a los programas de capacitación de la municipalidad?	29	80.56	3	8.3	4	11.1	36	100

11	¿Está de acuerdo con el propósito de la evaluación del trabajador?	31	86.11	1	2.8	4	11.1	36	100
	Total promedio	30	83.33	2	5.55	4	11.11	36	100
	MOTIVACION								
12	¿En este último mes ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	4	11.11	31	86.1	1	2.8	36	100
13	¿Sabe usted que se espera de su trabajo en la municipalidad?	30	83.33	6	16.7		0.0	36	100
14	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender?	15	41.67	17	47.2	4	11.1	36	100
	Total promedio	16	45.37	18	50	2	4.62	36	100
	PERFORMANCE								
	CALIDAD DE TRABAJO								
15	¿Considera usted que la institución le brinda la oportunidad de desarrollarse como profesional?	35	97.22	1	2.8	0	0.0	36	100
16	¿Cree que los trabajadores de la municipalidad son eficientes en realizar sus tareas cotidianas?	29	80.56	1	2.8	6	16.7	36	100
	Total promedio	32	88.9	1	2.8	3	8.3	36.0	100
	COMPROMISO								
17	¿Usted está comprometido con los objetivos propuestos en el Plan Operativo Anual (POA) de la municipalidad?	35	97.22	0	0.0	1	2.8	36	100
18	¿Se siente satisfecho con sus tareas designadas?	36	100.00	0	0.0	0	0.0	36	100
	Total promedio	35.5	98.6	0	0	0.5	1.4	36	100
	LIDERAZGO								
19	¿Su jefe asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor y aprecia la contribución que hace cada individuo al equipo?	32	88.9	0	0	4	11.1		
20	¿Su jefe inmediato hace conocer la importancia de sus funciones en el trabajo?	27	75.00	2	5.6	7	19.4	36	100
	Total promedio	27/29.5	75	1	5.6	5.5	19.4	36	100

ANEXO N° 03. PROPUESTA

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

Para cumplir con las brechas en la gestión del recurso humano y el performance del trabajador en la Municipalidad Distrital de San Rafael en el departamento de San Martín se formula el “Programa de capacitación al personal de la municipalidad”.

Diseño del programa de capacitación

La capacitación debe enfocarse en cuatro asuntos relacionados a:

- I. **Objetivos instruccionales:** se refiere a los resultados deseados de la capacitación, se describen por lo general las habilidades o conocimientos que se planean adquirir y los comportamientos que se desean cambiar.
- II. **Disposición y motivación de los capacitados:** porque la disposición y la motivación se consideran factores que afectan el éxito de la capacitación. La disposición refiere a la receptividad de los capacitados para adquirir nueva información. La motivación tiene relación con la evaluación que realizan los capacitados entre el esfuerzo que deben dedicar a esta tarea y la recompensa que reciben a cambio.
- III. **Principios del aprendizaje:** la capacitación tiene que construir un puente entre los empleados y la organización. En este contexto, se plantea que los principios psicológicos del aprendizaje ayudarían a los trabajadores a integrar la nueva información, y en consecuencia a vincularla con su vida personal y laboral. Los factores psicológicos son los siguientes

Principios Psicológicos

Principios psicológicos	Fundamento
Establecimiento de metas	Aumenta el interés, comprensión y empeño.
Importancia de la presentación	Se debe presentar el material de forma significativa.
Modelado	Se aprende mirando. Se enseña lo esperado.
Diferencias individuales	Las personas aprenden con distintos ritmos y maneras.
Práctica activa y repetición	La práctica facilita la adquisición de la habilidad.
Aprendizaje global en comparación con el aprendizaje parcial	Debe tener en consideración lo que se va a aprender para elegir el método.
Aprendizaje masivo en comparación con el aprendizaje distribuido	Espaciar la capacitación puede ayudar a un aprendizaje más rápido y con mayor retención.
Retroalimentación y esfuerzo	Ayuda a discernir lo que se está haciendo bien y lo que no. También ejerce un efecto motivador.

Fuente: Según Snell y Bohlander (2013, pág. 301)

Características del instructor

Las características de los instructores son un factor importante para el diseño de la capacitación. Indican que “el éxito de cualquier esfuerzo de capacitación dependerá en gran medida de las habilidades de enseñanza y de las características personales de los responsables de dirigirla”. Los rasgos deseables son los siguientes: según (Snell y Bohlander (2013, pág. 304)).

Rasgo deseable	Requisitos
Conocimiento del tema	Se debe conocer el tema a fondo, y ser capaz de demostrarlo.
Adaptabilidad	Se debe adaptar a la capacidad de aprendizaje de los instruidos.
Sinceridad	Ser sincero, tener paciencia y mostrar tacto por las preocupaciones de los capacitados.
Sentido del humor	Hacer el aprendizaje divertido, contando anécdotas o historias.
Interés	Mostrar interés por los temas y facilidad para transmitirlos.
Instrucciones claras	La capacitación se concluye más rápidamente y se conserva por más tiempo.
Ayuda individual	Se debe proporcionar ayuda particular cuando se requiera.
Entusiasmo	Los capacitados responden de manera más positiva frente a una presentación dinámica y entusiasta.

Fuente: Snell y Bohlander (2013, pág. 304)

El proceso de capacitación contribuye a la mejora continua según (Chiavenato, 2009, pág. 379) “la planificación de las acciones de capacitación debe tener un objetivo específico”; en este caso elevar la prevalencia y disminuir las brechas encontradas en la Investigación en el distrito de San Rafael. El resultado es un diagnóstico de las necesidades de capacitación.

Aspectos básicos para programar la capacitación a fin de alcanzar los objetivos planteados en el PEI de la Municipalidad Distrital de San Rafael.

Programación de capacitación

Capacidades	Recursos
Quien debe ser capacitado	Personal de la Municipalidad Distrital de San Rafael
Como capacitar	Métodos de capacitación o recursos Inst.
En que capacitar	Temas de motivación al personal: Conocimiento: contenido de los documentos de gestión ROF, MOF, POA, RCI y aplicación de normas. Habilidad: Propuesta de planes de acción para el logro de objetivos instituciones, atención al usuario. Actitud: mostrar empeño en realizar actividades. Capacidad: convocar al personal para los programas a participar en capacitación. Motivación: capacitar a los jefes en ofrecer reconocimientos, elogios premios a los trabajadores, aprovechar las oportunidades.
Quién capacitará	Instructor o capacitador.
Donde capacitar	Local de la municipalidad.
Cuando capacitar	Horario de capacitación: programar capacitación exclusiva.
Para qué capacitar	Objetivos de la capacitación: para logra cumplir las brechas en la gestión en la Municipalidad Distrital de San Rafael

IV. Evaluación de la capacitación

La capacitación, como cualquier otra función de la administración de recursos humanos, debe ser evaluada para establecer su efectividad.

En el diagnóstico se tiene:

Gestión del talento humano	Prevalencia	Brecha	Eficacia
Conocimiento	83.3 %	16.7%	100%
Habilidad	80.6%	19.4 %	100%
Actitud	91.7 %	9.3%	100%
Capacidad	83.3%	16.7%	100%
Motivación	44.4%	55.6%	100%

ANEXO Nº 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión y performance del recurso humano en la Municipalidad Distrital de San Rafael, Departamento de San Martín, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	Dimensión /indicador	Escala
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo la gestión del recurso humano influye en el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>Pe1: ¿Cómo el conocimiento de la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín?</p> <p>Pe2: ¿Cómo las habilidades de la gestión del recurso humano se relacionan con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>Oe1: Determinar la relación del conocimiento de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>Oe2: Determinar la relación de las habilidades de la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano tiene relación con el performance de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín, 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>He1: El conocimiento de la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>He2: Las habilidades de la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>H3: La actitud en la gestión del recurso humano tiene</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión del talento humano</p>	CONOCIMIENTO	<p>1=Si 2=No 3= A veces</p> <p>Escala Likert</p>
				Adquisición de conocimiento	
Conversión de conocimiento					
Aplicación de conocimiento					
Protección de conocimiento					
HABILIDADES					
Orientación a resultados					
Vocación de servicio					
Trabajo en equipo					
ACTITUD					
Empeño					
Responsabilidad					
CAPACIDAD					
Capacitación					
Evaluación de desempeño					
MOTIVACION					
Seguridad en el trabajo					
Oportunidad de desarrollo					
CALIDAD DEL TRABAJO	<p>1=Si 2=No 3= A veces</p>				
Competitividad					
Eficacia y eficiencia					
COMPROMISO					
compromiso					
Estado de animo					
Variable dependiente	Performance del trabajador				

<p>Pe3: ¿Cómo la actitud en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín?</p> <p>Pe4: ¿Cómo la capacidad en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín?</p> <p>Pe5: ¿Cómo la motivación en la gestión del recurso humano se relaciona con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín?</p>	<p>Oe3: Determinarla relación de la actitud en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>Oe4: Determinar la relación de la capacidad en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>Oe5: Determinar la relación de la motivación en la gestión del recurso humano con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p>	<p>relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>He4: La capacidad en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p> <p>He5: La motivación en la gestión del recurso humano tiene relación con el performance del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Rafael, departamento de San Martín</p>		<p>LIDERAZGO</p>	<p>Escala Likert</p> <p>Escala Likert</p>
---	--	---	--	------------------	---