



“OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDIO DE CASO EN UNA SUBGERENCIA MUNICIPAL”

"OPTIMIZATION OF WORK PERFORMANCE THROUGH STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES: A CASE STUDY IN A MUNICIPAL SUB-MANAGEMENT"

ROJAS YACHA ETHEL LOOT

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. <https://orcid.org/0000-0003-0684-1284>; E-mail: erojasyac@ucvvirtual.edu.pe

HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. <https://orcid.org/0000-0003-4831-9224>

RONDAN FABIAN YHESENIA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; <https://orcid.org/0000-0002-8995-3697>; E-mail: yrondanf@ucvvirtual.edu.pe

CASTILLOSALAZAR REGNER NICOLÁS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA; <https://orcid.org/0000-0001-5952-4907>; E-mail: regner.castillo@autonomadeica.edu.pe

PEREZ RUIBAL REGALADO ELIANA

<https://orcid.org/0000-0002-1350-7025>; E-mail: eruibal@ucvvirtual.edu.pe

RORDRIGUEZ GALINDO, JHONNY

<https://orcid.org/0000-0002-7276-6350>; jhonrgmar@gmail.com
E-mail: eruibal@ucvvirtual.edu.pe

FIDELBERTO VARGAS PAITA

<https://orcid.org/0000-000199124916>; fidilberto.vargas@unas.edu.pe

RESUMEN

El objetivo de investigación correspondió a establecer de qué manera el desempeño de los funcionarios y se vienen administrando por el área de recursos humanos; como parte de su gestión pública municipal; se realizó un estudio de tipo aplicado, tratando de establecer e identificar las molestas individuales y de grupo; sin realizar acción sobre las condiciones externas y ambientales. La población consto de una muestra que fue de 184 trabajadores técnicos y administrativos, se eligieron asimilando criterios de inclusión; donde se encontró que el 62,5 % de los empleados valorados tenía un desempeño catalogado como 'regular', y el 21,9 % llegaba a un desempeño Alto, y el 15,6 % explicaba niveles de desempeño Bajo. En cuanto a los indicadores





relacionados a la gestión municipal, el 68,8% superaron los Regulares; el 25%, los Altos; y, solamente, el 6,3%, los Bajos. El análisis estadístico mostró que ambas variables están relacionadas e identificados, ya que presentan un valor estadístico de Wald de 26,344 y un valor de significación de 0,000. El valor de significación mostró que, como parte crítico que tiene como propósito trabajar en el proceso de un procedimiento administrativo público, se relaciona directamente a una funciones más eficaz de desempeño laboral que está relacionada primordialmente a un fuerte y crucial indicador como parte crítico a funciones decisiones dirigidas a igual objetivar sobre configuración, desarrollo, y promoción de funciones y misiones, a través de los cuales se llega al propósito de contribuir en beneficio de mejorar eventual y finalmente.

Palabras clave: rendimiento del trabajo; gobierno local; capital humano; administración pública y evaluación del personal.

ABSTRACT:

The research objective was to determine how the performance of public officials is managed by the human resources department as part of their municipal public administration. An applied study was conducted to identify individual and group grievances, without addressing external or environmental conditions. The population consisted of a sample of 184 technical and administrative workers, selected according to inclusion criteria. The study found that 62.5% of the evaluated employees had a performance rating of "fair," 21.9% had a high performance rating, and 15.6% had a low performance rating. Regarding indicators related to municipal management, 68.8% of the employees performed above the "fair" level; 25% above the "high" level; and only 6.3% below the "low" level. The statistical analysis showed that both variables are related and identified, as they present a Wald statistical value of 26.344 and a significance value of 0.000. The significance value showed that, as a critical part that aims to work in the process of a public administrative procedure, it is directly related to a more effective job performance function that is primarily related to a strong and crucial indicator as a critical part of decision functions aimed at objectively configuring, developing, and promoting functions and missions, through which the purpose of contributing to the eventual and final improvement is achieved.

Keywords: work performance; local government; human capital; public administration; and staff evaluation.

1 INTRODUCCIÓN

En un entorno estable, la administración del recurso humano; toma un papel crucial dentro del sector público, debido a su notable efecto en el rendimiento laboral, el cual resulta influido por las estrategias implementadas y prácticas en vigor; esto contribuye al cumplimiento de objetivos de dichas organizaciones en beneficio de la población. Por consiguiente, es imperativo que la dirección se ajuste y reaccione con





eficacia ante las innovaciones tecnológicas, cambios legislativos y retos sociales, destacando el valor estratégico de integrar un equipo especializado que preserve la eficiencia operativa en la ejecución de actividades de los procedimientos administrativos, vital para el óptimo desempeño de la organización.

En el escenario latinoamericano, la gestión municipal en Costa Rica se enfrenta a numerosos desafíos; de acuerdo con el ranking de los gobiernos locales de 2020, son escasas las entidades de las municipalidades que alcanzan una calificación favorable en materia de gobernabilidad que se considere satisfactoria. Contrario a esto, según los datos proporcionados por Calificación Global de Gobernanza, se puede observar que más de la mitad de los municipios se encuentran catalogados como desempeño moderadamente bajo 63,5%; desempeño moderado 21,8% y bajo 12,8%, de manera tal que solo el 1,8% tuvo un desempeño moderadamente alto, pero ninguno tuvo alto; lo cual muestra su falta de articulación de desempeños y, por tanto, involuntariamente, desempeñan de manera poco práctica (Lumbreras et al., 2022).

Las autoridades municipales han adolecido durante años de deficiencias inherentes en su gestión pública; entre las deficiencias más importantes se encuentran la falta de formación técnica en administración pública, la escasa profesionalización del personal en sectores clave, la influencia del clientelismo, que condiciona la capacidad resolutive y genera desequilibrios institucionales, factores que afectan la continuidad de los procesos. Estos problemas se agravan con la llegada de nuevos gobiernos con personal sin experiencia, lo cual repercute en la eficiencia administrativa, generando gastos adicionales en prestaciones laborales, socavando así la sostenibilidad económica de los municipios (Godoy, 2023).

En un contexto nacional, tanto la eficiencia de trabajo como el direccionamiento municipal se encuentran ante una serie de obstáculos que complican su objetivo institucional. Entre los más recurrentes se encuentran los bajos niveles de productividad, el bajo compromiso de personal, decisiones administrativas deficientes, y altos niveles de resistencia a los cambios (Carazas et al., 2023). Además, se encuentran conductas inapropiadas, poco técnico, y de resultados adversos en valoración de trabajo, lo que refleja una situación habitual: de funciones sin antes analizar si el trabajador posee aptitudes reales al cumplir atribuciones correspondientes al puesto de trabajo, basado en su mera experiencia o conocimientos previos (Rojas et al., 2023).

Además, la administración municipal se ve comprometida por eventos internos





que señalan la ausencia de una gestión eficaz, resaltando la inexistencia de estructuras formales para el monitoreo municipal en todo el país (Alejandría et al., 2023). Se constató una disminución de la productividad y se evidenció una vulnerabilidad en cuanto al gobierno local, y está directamente relacionada; la falta de estrategia suficiente, supervisión ejercida por la administración pública; ya que esto genera dificultad a la institución municipal y que se debe revertir en beneficio de este (Huamán et al., 2022).

En toda la zona de Lima Metropolitana, los municipios enfrentan importantes retos relacionados con el rendimiento de sus trabajadores, afectando negativamente la administración municipal y dañando su reputación pública (Chuchón, 2023). La falta de experiencia del personal en la aplicación efectiva del marco normativo y de los procesos formales de gestión institucional, ha provocado dilación en la atención y resolución de trámites oficiales, causando un incremento en el volumen de trabajo pendiente. Las iniciativas de capacitación dirigidas al personal del departamento han sido recibidas con escaso interés y limitada concurrencia, derivando en debilidades operativas dentro de la gestión municipal. La escasa disposición hacia la mejora profesional repercute de manera adversa en la eficacia de la Sub-Gerencia.

El planteamiento del problema general; ¿De qué manera el rendimiento del personal impacta en la administración pública de una Subgerencia del talento humano en el ámbito institucional Municipal? En ese sentido se exponen la realidad problemática específica; a. ¿De qué manera el rendimiento de tareas incide en la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos dentro de una Entidad Pública Municipal? b. ¿De qué manera el rendimiento contextual incide en la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos dentro de una Entidad Pública Municipal? c. ¿De qué manera el comportamiento laboral contraproducente incide en la gestión municipal de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos dentro de una Entidad Pública Municipal?

El estudio se fundamenta en razones que impulsan su desarrollo que orientan su propósito y delimitan su alcance de índole práctica, social y teórica. En el aspecto práctico, el foco se pone en un municipio específico de Lima Metropolitana y su departamento de gestión de recursos humanos, elegido por su significativa importancia y la urgencia de tratar las cuestiones y el malestar de la población derivados de la actuación deficiente de sus empleados, impactando negativamente en la gestión municipal. A nivel social, el propósito es elevar la conciencia de los





ciudadanos sobre las problemáticas actuales, motivándolos a exigir mejoras en la gobernabilidad por parte de las autoridades. La base teórica del estudio surge como respuesta a la necesidad de comprender los fundamentos del fenómeno investigado, dificultades dentro de un contexto teórico, relacionando diversos eventos y circunstancias en la administración municipal para descubrir teorías aplicables que proporcionen soluciones concretas.

Sobre la prioridad del estudio fue establecer el fenómeno contribuyendo de manera significativa a través de una mejor comprensión y reflexión de su rol y área de responsabilidad, por parte de los funcionarios, a fin de que, como resultado, tenga un burocrático de servicio público más eficiente, ético y de mejor desempeño.

En vista del problema identificado, se busca, como objetivo principal, analizar las relaciones entre el desempeño laboral y el manejo municipal, a niveles de unidad de Recursos Humanos adscrita a una entidad municipal. El objetivo de investigación consiste en aclarar cómo se ve influenciada la eficacia administrativa y cómo se observa la prestación de servicios públicos, en virtud de la dinámica laboral.

En cuanto a los objetivos de especificidad: identificar el impacto del de ejecución de funciones operativas vinculadas a la administración municipal en el Subdirección de Talento Humano. Determinar la influencia del desempeño de niveles sobre gestión municipal de procesos realizados por Subdirección de Recursos Humanos. Determinar la influencia del Programa de Trabajo Comunitario sobre niveles de competencia de gestión municipal realizada por Subdirección de Recursos Humanos.

En lo que respecta a las referencias sobre estudios internacionales; Chancha et al. (2022) adaptaron el instrumento IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire), orientado a evaluar el desempeño laboral individual. Se modificaron ciertas instrucciones, ítems y alternativas de respuesta del IWPQ para su adecuación contextual. En relación con el procedimiento de comprobación de la consistencia de los resultados, se empleó el coeficiente consistencia de los datos obtenido mediante SPSS-28 para la versión en holandés, se observaron coeficientes entre 0,711 y 0,768, acompañados de los valores medios de asociación entre los ítems analizados que superaron consistentemente el umbral de 0,45. Fueron determinados cuatro factores que reflejan modalidades diferenciadas de desempeño individual, incluyendo uno nuevo vinculado al rendimiento adaptativo. Se concluye que la versión sueca del IWPQ fue adecuadamente traducida y contextualizada para su aplicación en un grupo





de directivos y que su validación debería extenderse a otros colectivos laborales.

Pérez et al. (2021) elaboraron un indicador integral destinado a mejorar la calidad de las evaluaciones relacionadas con la administración integral de desechos sólidos en el ámbito municipal costarricense. El índice relativo a la asignación de recursos ambiental sobre el programa de reciclaje de Belém señaló que las inversiones no fueron suficientes para cubrir los objetivos del programa, lo que ocasionó pérdidas a los involucrados. Existen pocos indicadores que ayuden a evaluar o elegir una forma de hacer frente a los desperdicios con este objetivo. Entendemos que es capaz de evaluar de qué manera se hace frente a los residuos con dicho indicador, aun cuando puede significar lo contrario a los dos signos que se identifican seguramente de nuestro país.

Calero (2022) evaluaron a la gobernanza municipal en lo que respecta a fomentar la correcta administración de fármacos en una ciudad del estado de Santa Catarina, Brasil, con una población superior a los 76,500 habitantes. Para alcanzar los objetivos propuestos, se siguió un marco de evaluación integral que incluyó 20 indicadores cuidadosamente diseñados para estudiar las políticas públicas destinadas a promover prácticas responsables en el consumo de medicamentos. Estos indicadores facilitaron un análisis multidimensional, que abarcó los niveles de educación, la estructura, la gestión y el funcionamiento del sistema farmacéutico. Esto, además de proporcionar una mejor comprensión de los aspectos institucionales, facilitó la obtención de información clave para detectar áreas críticas con potencial de mejora en la gestión farmacéutica. De los municipios examinados, doce se clasificaron en la categoría de "normal", mientras que los demás se consideraron "insuficientes", señalando deficiencias en cuatro áreas clave. Aunque se observaron resultados positivos en términos de gobernanza, los aspectos estructurales presentaron las mayores falencias. La investigación concluyó que es imperativo afrontar retos importantes para garantizar el consumo adecuado de medicamentos, con miras a beneficiar al conjunto de la sociedad.

Aliaga y Vega (2021) propusieron dar una visión completa sobre cómo valorar el desempeño, asumiendo tanto su significado como su aplicación al llevar a cabo este método dentro de los muros del desempeño organizacional mexicano. El trabajo se inició analizando sobre qué se basa teóricamente esta metodología de gestión, más adelante se exploraría su historia de desarrollo en cuanto a su aplicación en el ámbito privado, como un método esencialmente conocido como un factor relevante de





productividad y de decisiones de toma de decisiones. Finalmente, se llegaba a su aplicación gradual en el sector público y a los desafíos aprendidos en su aplicación de desempeño en este ámbito. Este análisis destaca dos perspectivas predominantes: una que considera la evaluación de desempeño como una vía para mejorar las operaciones gubernamentales y otra que la ve como un mecanismo punitivo dirigido a incrementar la eficiencia.

Valencia et al. (2025) propusieron investigar cómo se relacionan la efectividad organizacional, el capital relacional y estructural presente en las dinámicas institucionales del sector público en el estado de Tamaulipas. El capital estructural se analizó desde dos perspectivas: la estructura y la transformación organizativas. Por otro lado, el capital relacional se examinó a través de tres aspectos: vínculos estratégicos sostenibles con proveedores y usuarios. En cuanto a la efectividad organizacional, se centraron en tres elementos: iniciativa, camaradería y comportamiento cívico. Los hallazgos indicaron que, dentro del capital relacional, los componentes más significativos para la efectividad organizacional son las relaciones de largo plazo y los acuerdos estratégicos establecidos con la base usuaria

En consonancia con la evidencia a nivel nacional, Calle et al. (2024) tuvo como finalidad de analizar el impacto del sistema de control interno sobre el análisis sobre el funcionamiento de la administración local en un distrito trujillano. Bajo un enfoque metodológico descriptivo, con procesos de análisis-síntesis e inducción-deducción articulados, y haciendo uso de cuestionarios y encuestas como instrumentos destinados a la obtención de información se determinó finalmente que el sistema de control interno ejerce una influencia significativa en los procesos evaluados en el logro de metas y la eficacia en la administración municipal y el manejo efectivo de los recursos asignados a la ejecución de programas sociales.

Castañeda (2022) se orientaron a medir la opinión y credibilidad percibida de la comunidad respecto a la administración local y su articulación operativa en el distrito de Chachapoyas, región Amazonas. Incluyendo en su muestra a 132 participantes y mediante la aplicación de instrumentos estructuradas para valorar el nivel de comprensión y credibilidad otorgada a los servicios ofrecidos por la municipalidad durante el año de estudio. A través de análisis estadístico descriptivo, la prueba chi-cuadrado y la prueba estadística de Fisher para tablas de contingencia pequeñas, se identificó un rechazo generalizado del 30,99% y se verificó la presencia de un vínculo respecto al nivel de confianza otorgado y la información sobre las prestaciones locales





Rodríguez et. al (2024) identificaron el impacto del rendimiento profesional en los resultados de la administración edil en el distrito de la Molina; descubriendo que existe un impacto positivo del rendimiento de los trabajadores en la administración municipal y que esto favorece la consolidación de la gestión del gasto participativo

Torres (2023) tuvieron como meta examinar el vínculo entre el desempeño productivo de los trabajadores, su antigüedad, salario y el grado de formación académica del recurso administrativo de entidades públicas en Huánuco-Perú. Se resaltó el desafío que supone para los líderes gestionar eficientemente la gestión de pagos y las estrategias de innovación continua, enfatizando la relevancia de armonizar la administración de remuneraciones con factores externos como parte esencial de las estrategias de decisión en las organizaciones.

Chávez et al. (2025), observo los efectos que tiene el trabajo de gestión de talento en cuanto al desarrollo institucional y mejora del desempeño en el trabajo en el centro de trabajo del Ministerio de Salud, ubicado en Lima Metropolitana; ya que se encontraron relaciones significativas en los valores proporcionados por los coeficientes R^2 de Nagelkerke alcanzó un 44,1% y un 26,4%, evidenciando la efectividad de la administración del capital humano en el fortalecimiento institucional y el incremento del rendimiento del personal en la entidad.

Lescano (2025) estableció de qué manera la gestión municipal afecta en la administración edil de la Provincia de Chota; centrándose retrospectivamente en las prerrogativas a su favor relacionadas con la planificación estratégica y en las nuevas mejoras a los principios de gobernanza en sus relaciones y actividades de gestión cotidiana. Examinaron la complejidad actual de sus gerentes, las necesidades prioritarias de sus instituciones y sus actividades de mejora, con énfasis en las actividades de complejidad y cambio. Se ejecutó una indagación basada en una muestra válida de empleados municipales, y a través de sus respuestas se obtuvieron valiosas consideraciones que evidenciaron un desempeño sólido en competencias, logro de objetivos, cooperación, transparencia y confiabilidad, así como otras consideraciones directamente relacionadas con su desempeño en dichas competencias administrativas.

La noción de rendimiento profesional se basa en un enfoque teórico enriquecido por diversas ideas y perspectivas. Para Amorín et al. (2023) la actuación laboral se concibe como el compendio de tareas realizadas y comportamientos que los trabajadores exhiben al desempeñar sus funciones diariamente en su lugar de trabajo.





Marin y Delgado (2020) el cumplimiento de actividades y deberes asignados son importantes para incrementar la ventaja productiva en las entidades. Cao y Levy (2023) desde una perspectiva de evaluación, se propone que el rendimiento profesional constituye un elemento clave y fundamental para considerar al evaluar la eficiencia operativa y la efectividad organizacional. Romero et al. (2025) en cuanto a la misión y funciones previamente establecidas, tal como se definen en su constitución y creación como entidad de trabajo y actividad productiva de primordial relevancia económica y social en su momento y situación actuales, y conforme a las funciones y tareas planificadas y asignadas.

La teórica relacionada con el desempeño personal, en constante crecimiento y beneficios, basada en el avance de L. Koopmans, citada por Mero y Barcia (2024), se relaciona con destacar tanto al desempeño como al lado conductual que los trabajadores exhiben en el ámbito laboral, y su beneficio se puede apreciar ya que se asienta sobre cómo se relaciona directamente su lado conductual con su desempeño de funciones.

La dimensión relacionada a desempeño de tareas se refiere a su habilidad y compromiso al realizar actividades de gran importancia relacionadas a desempeñar el lado tecnológico de la empresa. Esta habilidad depende de su puesto ya que involucra actividades puntualmente especificadas por los manuales de funcionamiento, como: actualización permanente de conocimientos, programación de desempeño, cumplimiento estricto de mando, y gestión personal de tiempo y recursos, como mencionan (Cuba y Cuba, 2023). En este sentido, al igual que se propone, Alzamora (2024) afirmaba: Desempeño de actividades: Representa una contribución magnífica, sea directa o indirecta, al desempeño Organizacional. En dicho sentido, Rodríguez et al. (2021) expresaron a favor de las proposiciones anteriores, al entender: la Productividad, se considera como manifestación de Desempeño de actividades, y estará condicionada al rol asumido por cada individuo, presentando relevancia indispensable.

En oposición al desempeño relacionado a las características propias de un trabajo, se asocia a la dimensión contextual de desempeño laboral a aquellos comportamientos relacionados a aquellos que, si bien contribuyen significativamente al cumplimiento de objetivos de la institución, pertenecen a un plano de acción que, si bien, se traslada al interior de las funciones técnicas, tiene más bien como función principal contribuir al entorno social donde se desenvuelve el desempeño laboral, por





cuanto su consecuencia positiva se manifiesta de forma remitante en las operaciones globales de la organización. Cuba y Cuba (2023) lo define como cualquier acción que beneficie el bienestar personal y colectivo dentro del entorno laboral. Por otro lado, amplía esta definición al incluir actitudes laborales que fomentan el desarrollo del puesto, como tomar la iniciativa, ser activo, colaborar y mostrar entusiasmo (Alzamora, 2024). Rodríguez et al. (2021) consideran que estas conductas permiten a los empleados distinguirse y aportar efectivamente a la imagen de la empresa sin comprometer su productividad.

La dimensión hace referencia a acciones intencionales que, lejos de favorecer a la institución pública, limitan su eficacia operativa (Cuba y Cuba, 2023). Lo consideran una manifestación de conducta anómala que perjudica a la colectividad laboral. Alzamora (2024) lo define como comportamientos realizados de manera errónea o abusiva intencionadamente, los cuales repercuten negativamente tanto a nivel personal como organizacional. En tal sentido, otros autores lo ven como prácticas laborales de nulo valor productivo que evidencian actitudes negativas de los empleados, tanto interna como externamente, obstaculizando las actividades de la empresa y derivadas de la insatisfacción, la falta de adecuación y la desconexión con los objetivos de la entidad (Rodríguez et al., 2021). Este tipo de comportamiento improductivo impacta directamente en la eficiencia productiva y el rendimiento laboral del recurso humano, variando de acuerdo con el contexto.

Respecto a la gestión municipal, se fundamenta en teorías propuestas por diversos autores: Ruiz et al. (2021) describen conducción municipal considerada como el compendio de iniciativas y acciones ejecutivas coordinadas realizados por funcionarios y trabajadores de los gobiernos locales gestionan bienes y prestaciones en su jurisdicción, procurando atender demandas ciudadanas. Morales et al. (2019) describen la administración local como procedimiento de organización estratégica, organización, dirección, control y evaluación de las operaciones municipales, promoviendo la participación ciudadana, transparencia y responsabilidad. Cieza et al. (2021) enfatizan que el gobierno local realiza su regulación, el fundamento de independencia en los ámbitos administrativo, político y económico que tienen los municipios a niveles nacionales, de acuerdo con lo señalado en el artículo 194 de la Carta Magna peruana.





2 MATERIALES Y METODOS

El estudio fue practico poniendo sus esfuerzos en atender los problemas concretos dentro de contextos individuales, grupales o sociales, utilizando para ello la implementación de teorías, enfoques o modelos teóricos en situaciones reales. Esta modalidad de investigación tiene presencia en áreas como la psicología, la sociología, la ingeniería y la educación, donde contribuye a abordar desafíos prácticos y optimizar los procesos de las tecnologías y procesos ya existentes. Baena (2017) enfoque metodológico adoptado corresponde a un diseño de tipo no experimental., definido por la no intervención intencional sobre las variables del estudio o intentos por influir en los resultados de los participantes.

El trabajo se realizará utilizando un enfoque observacional y, por tanto, se estableció que el estudio corresponde a un diseño de investigación no experimental, dado que permite observar los hechos en su contexto real, sin alterar las condiciones ni manipular las variables sin incidir, por tanto, en las variables involucradas en el estudio de los fenómenos observados y, por tanto, se pretende mantener una objetividad máxima al observar y recopilar datos de investigación (Carhuancho et al., 2019). El procedimiento de obtención de información empírica también constituye un momento crucial en investigación a través de cual se obtiene una mejor comprensión de los fenómenos de investigación observados y descritos

A su vez, se decidió seguir un método cuantitativo, puesto que refiere a analizar información de manera estadística a través de encuestas a personas pertenecientes a un muestreo predefinido, llegando a conocer de manera aproximada y objetivo diversos datos pertinentes sobre el tema de estudio (Arias et al., 2022). Finalmente, con base en parte de la información recolectada se llega a analizarlos de forma estadística descriptiva e inferencial a través de SPSS versión 28 de software estadístico especializado.

La redacción del reporte científico se fundamentó en la proposición de hipótesis general y particular, a propósito de lograr los objetivos propuestos en investigación (Arias et al., 2022). A este propósito, se apela a las herramientas estadísticas propias de estadística inferencial, a través de las cuales se puede estudiar a fondo en qué medida se relacionan las variables de investigación destacando, también, la importancia de definir un enfoque predictivo-descriptivo, por cuanto que a través de un plano metodológico se puede aproximarse al hecho de manera más precisa y





detalhada.

El estudio contó con la participación de 184 profesionales técnicos, administrativos; su contribución fue importante por la experiencia, conocimientos respecto a la realidad problemática, donde dicho conocimiento fue fundamental para identificar oportunidades para mejora la calidad de atención al ciudadano; enriquecimiento del análisis de información relevante para los investigadores que permite ser objetivos a las propuestas de solución de la necesidad de responder a la realidad problemática. La selección de la población fue fundamental; la misma que se realizó con rigor, considerando sus condiciones laborales y su vinculación específica con el objeto investigado.

Bernal (2018) teniendo en cuenta las condiciones de su trabajo y el vínculo que guardan con el propósito del estudio que comparten objetivos similares y se encuentran dentro de un espacio característico para indagar sobre la realidad problemática, lo que justifica la relevancia y necesidad en darle un tratamiento de la realidad del trabajo de investigación.

En el presente trabajo, se identificó su propio grupo de participantes constituido por empleados técnicos y administrativos, al encontrarse asociados a cuidadosos y elaborados criterios de selección, estos a su vez asociados a características y vinculaciones directas relacionadas al propio fenómeno de estudio. El trabajo se realizaba sin técnicas de muestreo finito, lo que permitía realizar un censo completo que involucraba a 184 empleados, como se pueden apreciar, nombrados, CAS, prestadores de servicios y otros perfiles asociados a dicha afinidad funcional.

De la Mora (2016) el propósito de investigación lo justifica, se puede realizar una selección deliberada de unidades representativas incluso de poblaciones antes de exploradas, siempre y cuando se apliquen estrictamente los criterios de inclusión y exclusión correspondientes.

Según Ñaupas et al. (2019), el muestreo no probabilista se define porque los individuos involucrados se eligen de manera voluntaria por parte de quien va a realizar el trabajo de investigación, su consecuencia tiene que ver con cuanto se considera o no se tiene representatividad total relacionada a su población de investigación objetivo. El muestreo descrito tiene relación con su máxima utilidad al trabajar en investigaciones relacionadas a investigación de corte cualitativo, ya que se pretende llevar a cabo exploraciones a pequeña escala sin proporciones estrictas de muestra.

Para el análisis inicial de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS en su





versión 27. teniendo como propósito si se tiene como objetivo analizar las variables asociadas al rendimiento laboral y la gestión municipal; aportando en cada una de las necesidades sociales (Mar et al. 2020). A través de herramientas estadísticas, se realizará el tratamiento y posterior análisis correspondiente de los datos compilados, de acuerdo con técnicas de inferencia equipadas para identificar aquellos elementos constitutivos de la hipótesis propuesta a través de análisis y valoración de diferentes elementos estadísticos, así como de elementos correspondientes a variables y dimensiones establecidas con rigurosidad en función del objeto investigado.

En el desarrollo del proceso investigativo, se mantiene presente el objetivo y compromiso ético de cumplir con los derechos de autoría y la garantía de un uso apropiado de los mismos de los datos recopilados (Guerrero y Guerrero, 2020). También se mantiene como objetivo principal la claridad conceptual de sujeto de investigación, asegurando a través de ello que los sujetos sepan perfectamente bien el asunto tratado en ella. Además, se realizará este trabajo de acuerdo con lo indicado en los lineamientos metodológicos anteriores, asumiendo-originariamente conocimientos de las fuentes utilizadas citando estas a través de apellido y año de publicación, conforme a lo indicado por las reglas de citación.

3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Hipótesis general

H₀: No se evidencia incidencia significativa entre el rendimiento laboral y la administración municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública.

H_a: Si se evidencia incidencia significativa entre el rendimiento laboral y la administración municipal en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de una entidad pública.

La tabla 1 expone los resultados derivados del empleo del software SPSS 27, los cuales se centran en la bondad de ajuste con el propósito de revelar la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

En respuesta del objetivo general, donde el nivel de significancia asociado a la bondad de ajuste, utilizando el método de verosimilitud, fue calculado en $p = 0,003$, evidenciando una significancia inferior al nivel alfa establecido.





En respuesta del objetivo específica 1, donde el nivel de significancia asociado a la bondad de ajuste, utilizando el método de verosimilitud, fue calculado en $p = 0,004$, evidenciando una significancia inferior al nivel alfa establecido.

En respuesta del objetivo específica 2, donde el nivel de significancia asociado a la bondad de ajuste, utilizando el método de verosimilitud, fue calculado en $p = 0,001$, evidenciando una significancia inferior al nivel alfa establecido.

En respuesta del objetivo específica 3, donde el nivel de significancia asociado a la bondad de ajuste, utilizando el método de verosimilitud, fue calculado en $p = 0,002$, evidenciando una significancia inferior al nivel alfa establecido.

Tabla 1
Resultados de las hipótesis respecto al información de ajuste de los modelos

Modelo	Hipótesis general		Hipótesis Específica 1		Hipótesis Específica 2		Hipótesis Específica 3	
	Chi-cuadrado	Sig.	Chi-cuadrado	Sig.	Chi-cuadrado	Sig.	Chi-cuadrado	Sig.
Final	10,499	,003	10,992	,004	8,985	,001	7,839	,002

La tabla 2, el objetivo general, los resultados del estadígrafo del Nagelkerke, evidenciando que el modelo planteado posee la capacidad de predecir a un 0,763; la veracidad respecto a la variable dependiente. reafirmando que existe impacto de la variable independiente; donde el modelo se puede aplicar contribuye en futuros estudios que coincidan con la misma realidad problemática.

El objetivo específico 1; donde los resultados de la prueba de Nagelkerke, indicando que el modelo planteado posee la capacidad de explicar el 0,766 de la dimensión correspondiente al rendimiento de tareas, en asociación con la variable dependiente. Se reafirmar que existe impacto de la variable independiente contribuye en futuros estudios que coincidan con él tema de investigación.

El objetivo específico 2, los resultados de la prueba de Nagelkerke, lo que evidencia que el modelo planteado posee la capacidad de explicar el 0,754 de la dimensión rendimiento contextual, en asociación con la variable dependiente. Se reafirmar que existe la dimensión independiente contribuye en futuros estudios que coincidan con él tema de investigación.

El tercer objetivo específico, los resultados del estadígrafo del Nagelkerke, evidenciando que el modelo planteado posee la capacidad de predecir a un 0,748; la veracidad respecto a la dimensión comportamiento laboral dependiente. reafirmando





que existe impacto de la variable independiente; donde el modelo se puede aplicar contribuye en futuros estudios que coincidan con la misma realidad problemática.

Tabla 2

Resultados de las hipótesis respecto al Pseudo R cuadrado

	Pseudo R cuadrado (Hip. general)	Pseudo R cuadrado (Hip. específica 1)	Pseudo R cuadrado (Hip. específica 2)	Pseudo R cuadrado (Hip. específica 3)
Cox y Snell	,657	,658	,648	,642
Nagelkerke	,763	,766	,754	,748
McFadden	,527	,528	,523	,520

Los funcionarios han identificado la influencia de la variable independiente en niveles tanto eficientes como deficientes, lo cual sugiere una relación causal con la variable dependiente. Esta afirmación responde al objetivo general mediante el coeficiente de Wald, que asciende a 296.344, y un nivel de significación de 0.000. Este descubrimiento señala que la variabilidad de la variable dependiente está afectada en 296.344 unidades por la variable independiente.

La influencia de la dimensión rendimiento de tareas en niveles tanto eficientes como deficientes, lo cual sugiere una relación causal con la variable dependiente. Esta afirmación responde al objetivo específico 1 mediante el coeficiente de Wald, que asciende a 272.519, y un nivel de significación de 0.000. Este descubrimiento señala que la variabilidad de la variable dependiente está afectada en 272,519 unidades por la dimensión independiente.

El aporte de la dimensión rendimiento contextual en niveles tanto eficientes como deficientes, lo cual sugiere una relación causal con la variable dependiente. Esta afirmación responde al objetivo específico 1 mediante el coeficiente de Wald, que asciende a 290.621, y un nivel de significación de 0.000. Este descubrimiento señala que la variabilidad de la variable dependiente está afectada en 290.621 unidades por la dimensión independiente.

La incidencia de la dimensión comportamiento laboral contraproducente en niveles tanto eficientes como deficientes, lo cual sugiere una relación causal con la variable dependiente. Esta afirmación responde al objetivo específico 1 mediante el coeficiente de Wald, que asciende a 311,342, y un nivel de significación de 0.000. Este descubrimiento señala que la variabilidad de la variable dependiente está afectada en 311,342 unidades por la dimensión independiente.





Tabla 3

Resultados de las hipótesis respecto a la estimación de parámetro

		Hip. general		Hip. Especifica 1		Hip. Especifica 2		Hip. Especifica 3	
		Wald	Sig.	Wald	Sig.	Wald	Sig.	Wald	Sig.
Umbral	[Deficiente]	669,589	,000	670,778	,000	704,181	,000	651,314	,000
	[Eficiente]	469,305	,000	482,597	,000	428,834	,000	431,286	,000
Ubicación	V1	296,344	,000	272,519	,000	290,621	,000	311,342	,000

Por ende, los resultados anteriormente presentados se discuten en respuesta a los objetivos con base a cada una de las teorías administrativa y científicas lo cual guardan correspondencia con los hallazgos reportados en la investigación: Amorín et al. (2023), se verificó la existencia de una relación entre las variables Gestión Municipal y Desempeño Laboral, coincidente con el presente estudio en donde también se obtuvo un valor de 0,711 de vínculo positivo y 0,000 de significancia que representa las similitudes con nuestro estudio, permitió confirmar la relación entre las variables analizadas. Marín y Delgado (2020), ha demostrado esta correlación de gestión municipal a desempeño laboral con un fuerte rango de la rho Spearman positivo considerable de 0.826 con 0.00 significativo; muy similar a nuestra investigación y que ayuda a comprobar que existe correlación entre dichas variables.

Este estudio se fundamenta en la teoría propuesta por Frederick Taylor; destacando la relevancia de capacitar y formar a los servidores públicos con el fin de optimizar su efectividad y capacidad productiva. Se admitió que la administración pública otorga prioridad al uso de enfoques analíticos y la inversión en la capacitación de su personal para minimizar la rotación laboral que acompaña a cada cambio de gobierno municipal, buscando así optimizar procesos y elevar la eficacia administrativa (Cao y Levy., 2023).

En igualdad de condiciones, también se alinea al resultado obtenido al encontrarnos a 0,744, correspondiente al coeficiente rho, identificado por (Romero, 2025). Presentando correlación positiva y significancia estadística de 0,000, además de mostrar moderación en su asociación, al presentar en su investigación, a través de correlación, se constató un vínculo constructivo y con relevancia estadística en el aprendizaje de ambas asignaturas, relacionadas a gestión municipal y desempeño de tareas específicas en el ámbito de investigación del trabajo de investigación. Además, teóricamente se apoya a partir de enfoque burocrático propuesto por Max Weber, argumentando que se deben de seguir reglas claras en cuanto a cómo se tiene que hacer la administración Pública; por otra parte, también se tiene que basar en méritos a partir de selección de servidores en funcionalidad técnica y méritos profesionales





(Mero y Barcia, 2024). Sin embargo, se ha censurado al enfoque de tipo hipotéticamente deductivo, el mismo que podría llegar a significar una gestión desmedidamente burocrática; donde múltiples procedimientos participes han incrementado su lentitud y contribución de una mala reputación burocracia del gobierno local y aporta a la dimensión evaluada por los autores.

Rendimiento de tareas; tiene relación con la competencia y conciencia mostrada por el personal al participar en actividades destinadas a contribuir con el núcleo tecnológico de la empresa, por lo cual ésta varía por cargo, poniéndole especial atención a comportamientos de carácter laboral definidos por las pautas para cumplirlas, tales como actualizar sus saberes adquiridos, capacidad de planificación, ejecución precisa y organización sistemática en el desarrollo de sus labores (Cuba y Cuba, 2023).

Los hallazgos están en acuerdo con lo encontrado por Suárez (2022), logró demostrar la incidencia existente entre dichas variables investigadas donde, la administración del capital humano se vincula con el desempeño contextual, ya que bajo su investigación, demostró un vínculo considerable y significativa de un $\rho = 0,795$; nivel significativo para 0.000, lo cual sustenta igualmente hallazgos como los presentados para este estudio, asumiendo cierto vínculo entre ambas variables dentro del contexto establecido por una institución pública.

El sustento teórico cuenta asimismo con la teoría de contingencia, según cual, a falta de una gestión óptima universal, no hay una organización, ni una realidad donde sea posible una gestión óptima cualquiera que sea el contexto, debido a lo cual hay una asimetría significativa entre lo ideado, diseñado, estructurado, planeado, concebido, entre otros aspectos, para hacer algo, y lo realidad, cuya realidad hay que conocerlas (Alzamora, 2024).

En tal sentido, el rendimiento contextual databa en aquellas acciones orientadas al logro de las metas y propósitos establecidos por dichas instituciones u organizaciones, establecidas, aparte, por una atmosfera laboral más saludable, tanto a nivel psicológico como social (Cuba y Cuba, 2023). Define que toda conducta humana; se encuentra también relacionada con el entorno de trabajo; el mismo que aporta valor al rol desempeñado; como por ejemplo la proactividad, dinamismo, disposición de trabajo cooperativo o entusiasmo (Alzamora, 2024). Lo han analizado dichos comportamientos como una forma de destacar ante el resto de las empresas y hacer una imagen de una organización fuerte, sin que esto signifique una disminución





de la productividad individual (Rodríguez et al., 2021).

Los resultados logrados son coherentes con los hallazgos reportados en investigaciones previas, como los realizados por Leiva (2022) también encontrando el autor una correlación entre el capital humano y el rendimiento contextual, al obtener un coeficiente rho de 0,363, lo que indicaba una dependencia débil pero significativa, de ambas variables, con un valor de 0,000 significativo. La citada investigación, al igual como los resultados aquí obtenidos, tiene como propósito indagar y explorar, dentro de su hipótesis, estas relaciones que se han manifestado a lo largo de todo este documento, contribuyendo de esa forma a una investigación profunda y detallada, a su vez, sobre el mismo asunto, de manera de seguir profundizando sobre el tema.

La Teoría de Equidad, desplegada por John Stacey Adams, constituye una herramienta de análisis de fondo sobre cómo se realiza el desempeño laboral desde una consideración relacionada con justicia percibida. En este sentido, se propone que los individuos, como empleados, valorizan, asimismo, los resultados de su trabajo, más allá de otros elementos, vinculando a su vez justicia percibida y esfuerzo invertido, llegando a considerar las recompensas como un desafío, donde se encuentre equitativo en función de este lastre o carga invertida en el desempeño de su trabajo como empleados de fábricas y otros lugares de labor de similares.

En cuanto a las excelencias laborales, se encuentra que la teoría de Equidad Laboral; nos propone que los empleados están realizando un proceso de constante comparación relativo al esfuerzo que realizan y al beneficio que obtengan, al igual que ven cómo otros empleados ocupando un puesto igual maniobrando de manera diferente, si existe consonancia entre el beneficio y el desempeño al igual que el beneficio que otros están disfrutando, se crea un sentimiento de equidad que tiene como consecuencia directa su desempeño laboral.

Por el contrario, si perciben una discrepancia, ya sea porque sus recompensas son menores de lo esperado al comparar su esfuerzo con el de otros, pueden percibir que reciben un trato injusto. Los comportamientos contraproducentes, refiere a acciones voluntarias que perjudican el bienestar institucional del sector público. Los autores han manifestado como comportamientos desviados que afectan negativamente a la colectividad laboral (Cuba y Cuba, 2023). Asimismo, Alzamora (2024) las conductas como acciones deliberadamente incorrectas o abusivas, las cuales repercuten negativamente en la dimensión personal y en el ámbito institucional.





4 CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, se evidenció una capacidad predictiva significativa del desempeño laboral sobre la gestión municipal al interior de la Subgerencia del área responsable del talento humano. El estudio evidenció un efecto significativo atribuido a la variable explicativa en niveles tanto eficientes como deficientes. Dicha afirmación se respalda mediante el coeficiente de Wald, que asciende a 26.344, y un nivel de significación de 0.000. Específicamente al ubicarnos en el proceso del descubrimiento, puede verse que; en el marco de gestión de los recursos humanos, las mejoras en desempeño laboral tienen una relación directa con el acrecentamiento de eficiencia en Gestión Municipal.

En referencia a la primera meta específica, ella estaba enfocada en desarrollar el análisis del área respectiva para Subgerencia Recursos Humanos, dentro de una entidad pública, mostrando que existe una incidencia del cumplimiento de las labores en la productividad de la gestión del gobierno local. La conclusión, además, refuerza la presencia de una relación causal relacionada a la variable dependiente, a través de Wald, que tiene como valor 22.519 y umbral significativo de 0,000, lo cual evidencia la existencia de una relación directa a partir de una mejora en el desempeño de las tareas y, por tanto, mejora también en eficacia de gestión en el ámbito municipal, lo que refuerza también, así pues, a la validación propuesta por el modelo sugerido y utilizado.

En cuanto a la conclusión del segundo objetivo específico, se encontró una significación asociación estadísticamente significativa entre las conductas laborales de carácter contextual y la eficacia de la gestión estatal, en el ámbito de la Subgerencia de en la dirección de personal en el aparato administrativo estatal. Se observa que el coeficiente de Wald presentó un valor de 20,621; junto a un estadístico de significación de 0.000; el cálculo de sus propios estándares compartidos y datos estadísticos al mismo tiempo, son ventajosos para tomar en cuenta para responder con decisiones objetivas que beneficia a cada ciudadano. Se evidencia una vinculación entre el desempeño contextual y la administración del gobierno local; donde se estableció que la mejora del desempeño contextual lograr aportar exitosamente a la administración de cada uno de los recursos que debería ser asignados.





En atención al tercer objetivo específico, se estimó la incidencia significativa entre las conductas laborales disfuncionales y el desempeño de la gestión edil dentro del marco establecido por subdirectora de Recursos Humanos, para una entidad pública. Donde la probabilidad de relación causal sobre la variable dependiente, asentada en coeficiente de Wald de 11,342 y significación estadística de 0,000. Se evidencia que existe una asociación entre disminución de conducto contraproducente y ambiente laboral y mejora de eficacia de procesos de gestión municipal, al lograr proponer una mejora en dicha área a través de su modelación estadística e interpretación de sus elementos y relaciones espaciotemporales del rendimiento laboral.

REFERENCES

ALEJANDRÍA-CASTRO, C. A.; FASANANDO-PUYO, T.; ROJAS-VELA, J.; FASANANDO-GARCÍA, S. W. Enfoques de la gestión organizacional en el sector público. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, v. 2, n. 1, e456, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.456>. Acesso em: 15 jun. 2026.

ALIAGA REBOLLEDO, O.; COFRÉ VEGA, D. La evolución del concepto de capital humano y los desafíos para la gestión estratégica de recursos humanos en Chile. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, v. 14, n. 40, p. 38-59, 2021. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>. Acesso em: 15 jun. 2026.

ALZAMORA CAPRISTANO, J. C. Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Atalaya, Perú. *Revista Científica Integración*, v. 8, n. 1, p. 9-13, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36881/ri.v8i1.880>. Acesso em: 15 jun. 2026.

AMORÍN QUISPE, O.; OSORIO, A. B. R.; ORÉ GUTIÉRREZ, E. Modernización de la gestión pública en las entidades públicas del Perú y su relación con el desempeño laboral. *Revista Clínica*, v. 23, p. 2979-2989, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2979-2989>. Acesso em: 15 jun. 2026.

ARIAS, J. L.; HOLGADO, J.; VÁSQUEZ, M. J. Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. 2022. Disponível em: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>. Acesso em: 15 jun. 2026.

BAENA, G. *Metodología de la investigación: serie integral por competencias*. 3. ed. México: Editorial La Patria, 2017. Disponível em: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf. Acesso em: 15 jun. 2026.





BERNAL, C. A. *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson, 2018. Disponível em: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CALERO, R. La gestión pública por resultados y los procesos de contrataciones públicas: un estudio de caso. *Gaceta Científica*, v. 8, n. 4, p. 181-185, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.46794/gacien.8.4.1685>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CALLE GARCÍA, A. J.; ÁLAVA PIN, N. Y.; TUBAY CHÓEZ, K. M.; VILLEGAS CASTILLO, R. D. La gestión del talento humano en la administración pública: análisis de prácticas, políticas y desafíos. *Revista Científica - Ciencia y Desarrollo*, v. 27, n. 1, 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i1.2573>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CAO, H.; LEVY, M. El rol de los órganos rectores en la Administración Pública Nacional Argentina. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 34-45, 2023. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2023.70834>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CARAZAS CHÁVEZ, J. L.; ALARCÓN DÍAZ, O.; GONZALES VÁSQUEZ, C.; ZAPATA GARAY, M. C. La gestión del talento humano en las entidades públicas: una revisión literaria. *Revista Climatología*, v. 23, p. 3507-3513, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3507-3513>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CARHUANCHO, I. M.; NOLAZCO, F. A.; SICHERI, L.; GUERRERO, M. A.; CASANA, K. M. *Metodología de la investigación holística*. 2019. Disponível em: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CASTANEDO-ABAY, A. Desarrollo social, gestión pública y la nueva cara de la administración pública global. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, v. 10, n. 2, 2022. Disponível em: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000200005&lng=es&tlng=es. Acesso em: 20 nov. 2025.

CIEZA-SEMPERTEGUI, J. L.; SILVA-TARRILLO, J. L.; SILVA-TARRILLO, M. Á. Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, v. 6, n. 2, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CHANCHA AYALA, T.; ZURITA SURICHAQUI, N. N.; QUISPE OCHOA, R. M.; SOLÓRZANO ZAVALA, J. R. Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, v. 6, n. 6, p. 1879-1907, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646. Acesso em: 15 jun. 2026.

CHÁVEZ ORDINOLA, L. T.; LOZANO LEVANO, C.; CAJAVILCA LAGOS, W. O. Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista*





InveCom, v. 5, n. 1, e501101, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CHUCHÓN-HUAMANÍ, A. Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, v. 11, n. 1, art. 88, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CUBA-DÍAZ, E. L.; CUBA-DÍAZ, M. Desempeño laboral y gestión pública: un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, v. 8, n. 1, p. 342-357, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>. Acesso em: 15 jun. 2026.

DE LA MORA, M. E. *Metodología de la investigación: desarrollo de la inteligencia*. 5. ed. México: Thomson, 2016. Disponível em: <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion-desarrollo-de-la-inteligencia/9789706863843/p/1455040>. Acesso em: 15 jun. 2026.

GUERRERO, G.; GUERRERO, M. C. *Metodología de la investigación: serie integral por competencias*. 2. ed. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria, 2020. Disponível em: https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/sJstEAAAQBAJ. Acesso em: 15 jun. 2026.

GODOY MEDINA, H. Y. Influencia del clima laboral en la efectividad de la gestión pública y gestión por resultados. *Business Innova Sciences*, v. 4, n. 2, p. 45-62, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10557157>. Acesso em: 15 jun. 2026.

HERNÁNDEZ, R.; MENDOZA, C. P. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill, 2018. Disponível em: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>. Acesso em: 15 jun. 2026.

HUAMÁN CORONEL, P. L.; MEDINA SOTELO, C. G. Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción*, v. 13, n. 2, p. 93-105, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>. Acesso em: 15 jun. 2026.

LESCANO-DELGADO, M. Propuestas de desarrollo organizacional desde las municipalidades: una revisión sistemática. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, v. 21, n. 2, p. 1-16, 2025. Disponível em: <https://revistasbnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/1041>. Acesso em: 15 jun. 2026.

LUMBRERAS-GUZMÁN, M.; HERNÁNDEZ-VICENTE, I. A.; MÉNDEZ-HERNÁNDEZ, P.; DOSAMANTES-CARRASCO, L. D.; CERVANTES-RODRÍGUEZ, M.; GARCÍA-ELIZALDE, A.; CORTEZ-YACILA, H. M. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, v. 62, n. 1, p. 87-95, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21149/10247>. Acesso em: 15 jun. 2026.





MAR, C. E.; BARBOSA, A.; MOLAR, J. F. *Metodología de la investigación: métodos y técnicas*. Ciudad de México: Patria Educación, 2020. Disponível em: https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9tod/e5otEAAAQBAJ. Acesso em: 15 jun. 2026.

MARÍN CÁRDENAS, J. L.; DELGADO BARDALES, J. M. Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, v. 4, n. 2, p. 1139-1159, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145. Acesso em: 15 jun. 2026.

MERO SANTANA, W. L.; BARCIA VILLAMAR, F. E. Gestión administrativa y rendimiento laboral en la empresa pública municipal Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*, v. 7, n. 13, p. 115-127, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.56124/sapientiae.v7i13.0008>. Acesso em: 15 jun. 2026.

MORALES-CASETTI, M.; BUSTOS-GUTIÉRREZ, M.; CERDA-BUSTOS, J. Efectos de la nueva gestión pública en el desempeño: análisis de los hospitales públicos chilenos. *Revista de Salud Pública*, v. 21, n. 3, p. 292-298, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n3.77323>. Acesso em: 15 jun. 2026.

ÑAUPAS, H.; VALDIVIA, M. R.; PALACIOS, J. J.; ROMERO, H. E. *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5. ed. Bogotá: Editorial de la U, 2018. Disponível em: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf. Acesso em: 15 jun. 2026.

OCHOA, J. Ó. ÁLVAREZ. La inteligencia artificial en la gestión de proyectos de inversión pública del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. *Ingeniería Industrial*, p. 99-121, 2022.

PÉREZ CORRALES, J. D.; BARBARÁN MOZO, H. P. Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 1, p. 267-279, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224. Acesso em: 15 jun. 2026.

RODRÍGUEZ-BARBOZA, J. R.; VÁSQUEZ-PAJUELO, L.; ANDRADE-DÍAZ, E. M.; BARTRA-RIVERO, K. R.; SÁNCHEZ-AGUIRRE, F. M.; RUIZ-VILLAVICENCIO, R. E. Evaluación de la eficiencia de la gestión pública en la productividad laboral. *Revista InveCom*, v. 4, n. 2, e040225, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>. Acesso em: 15 jun. 2026.

RODRÍGUEZ VÁSQUEZ, J. M.; PÉREZ VÁSQUEZ, M. E.; ÁLVAREZ RÍOS, L.; PALOMINO ALVARADO, G. DEL P. Gestión por competencias en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 3, p. 2897-2907, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496. Acesso em: 15 jun. 2026.

ROMERO-CARAZAS, R.; CORNEJO-APARICIO, V.; SAAVEDRA-VASCONEZ, J. K.; ESPÍRITU-MARTÍNEZ, A. P.; VELARDE-TEJADA, M. J.; BERNEDO-MOREIRA, D. H. Human talent in public management: trends and perspectives from scientific





research. *Management (Montevideo)*, v. 3, p. 123, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.62486/agma2025123>. Acesso em: 15 jun. 2026.

RUIZ COREA, S.; AGUILAR SALDAÑA, C. M.; OLIVAS SALAZAR, H.; RUIZ CORREA, J.; FLORES ARÉVALO, P.; CUETO ORBE, R. E. Motivación: buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 3, p. 3805-3823, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564. Acesso em: 15 jun. 2026.

TORRES MORAN, M. La gestión estratégica en la gestión del talento humano en los municipios. *Revista Climatología*, v. 23, p. 3949-3955, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3949-3955>. Acesso em: 15 jun. 2026.

VALENCIA JULCA, P. M.; VALENCIA JULCA, P. T.; FARFÁN PIMENTEL, J. F. Modernización de la gestión pública en el desempeño laboral: una revisión sistemática. *Impulso: Revista de Administración*, v. 5, n. 12, p. 61-86, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i12.170>. Acesso em: 15 jun. 2026.

WONG-PRETELL, L. E.; BECERRA-SAGUMA, L. R.; PÉREZ-TORRES, J. DEL M.; ACOSTA-DÁVILA, Á. M. La inteligencia emocional y su influencia para mejorar la gestión pública en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio: Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, v. 7, n. 12, p. 241-256, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.214>. Acesso em: 15 jun. 2026.

