29(3): 462-469, 2026

SCIÉNDO

Esta obra está publicada bajo la licencia
CC BY 4.0

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Human resources management and job performance of employees of the Olmos District Municipality.

Romario Aldair Leonardo Nevado [1*];

1 Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II S/N – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.
2 Municipalidad Distrital de Olmos, Calle Santo Domingo 886 - Olmos - Lambayeque - Lambayeque - Perú

*Autor correspondiente: raleonardone@unitru.edu.pe (R. Leonardo).

Fecha de recepción: 09 07 2025. Fecha de aceptación: 25 11 2025

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2024. La población estuvo conformada por 228 empleados municipales, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado por juicio de expertos. Se evidencia en los resultados que la gestión de recursos humanos se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño laboral, ya que una adecuada gestión genera acciones que se relacionan directamente con la efectividad, rendimiento y motivación de los trabajadores. Se concluye que la gestión de recursos humanos en la municipalidad tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores, esto debido a través de una adecuada selección de personal, capacitación continua, motivación, evaluación del desempeño y un buen clima laboral.
Palabras clave: Gestión; efectividad, desempeño laboral; capacitación; motivación.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human resource management and job performance among the employees of the District Municipality of Olmos, 2024. The population consisted of 228 municipal employees, to whom a questionnaire previously validated by expert judgment was applied. The results show that human resource management is closely related to job performance, since proper management generates actions directly associated with employee effectiveness, productivity, and motivation. It is concluded that human resource management in the municipality has a direct relationship with the employees' job performance, due to proper personnel selection, continuous training, motivation, performance evaluation, and a positive work environment.
Keywords: Management; effectiveness; job performance; training; motivation.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión de recursos humanos ha pasado de tareas administrativas a actuar como socio estratégico: integrar procesos de reclutamiento y selección alineados con la estrategia organizacional y con objetivos de negocio (retención, innovación y

flexibilidad), lo cual mejora la capacidad de la empresa para responder a cambios del mercado. Esta visión estratégica incluye además la valoración del personal como insumo clave para la toma de decisiones sobre sucesión y planes de carrera. (Venugopal, 2024). De este modo, se puede evaluar de manera precisa la calidad del rendimiento y los resultados que pueden ofrecer los candidatos seleccionados, lo que eleva el nivel de competitividad y demuestra resultados no solo en los cargos ocupados, sino también en el ámbito laboral, contribuyendo a una mayor eficiencia en la productividad. El recurso humano tiene una función clave en la ejecución de las distintas propuestas, mestas y logros que busca una entidad, especialmente en lo que respecta a desarrollarse dentro del entorno propio. Así, sus competencias tienen una base en el aprender, que a su vez se enriquece a través de su propia experticia dentro de un país (Quilca, 2021).

En el ámbito internacional, un estudio realizado en Argentina por Ghiglione (2015) analizó a un grupo de 52 colaboradores mediante la implementación de un tablero de comandos que permitió obtener un diagnóstico que facilitó la selección de indicadores, revelando resultados inquietantes: un tiempo promedio de cobertura de vacantes del 50%, una capacitación de sólo el 48,72% de las personas y una relación de altas y bajas del 42,92%. Estos datos sugieren la imperiosa necesidad de eliminar obstáculos burocráticos, fomentar capacitaciones constantes y despolitizar el proceso de toma de decisiones. Asimismo Chiang y San Martín, (2015) basados en el estudio de 259 funcionarios, consideraron diversos aspectos, destacando especialmente el desempeño en relaciones interpersonales y en productividad, que obtuvieron puntuaciones de 8. 13 y 8. 0, respectivamente. Estos resultados, que superan la media, indican un nivel moderadamente alto de desempeño.

A nivel nacional, un estudio realizado por Valeriano (2016) con un grupo de 36 empleados, mediante el uso de cuestionarios evidenció algunas deficiencias en los procedimientos de recursos humanos. De los resultados, el 39% de los participantes manifestó que el favoritismo político es algo habitual en el proceso de contratación del personal. Asimismo, otro 39% destacó la ausencia de apoyo para la adquisición de nuevas competencias. Del mismo modo Medina (2017) confirma un impacto negativo y la atribuye a una gestión inadecuada de los recursos humanos. Esta situación impide la captación de colaboradores competentes y genera un ambiente de inestabilidad laboral, lo que a su vez provoca insatisfacción entre los empleados. Esto evidencia que no existe un procedimiento óptimo para abordar las deficiencias actuales.

En el ámbito institucional, la municipalidad de Olmos dispone de 228 trabajadores, que incluye gerentes, jefes de área, personal nombrado, empleados judiciales contratados bajo el régimen CAS, así como profesionales que brindan sus servicios a través de terceros (locadores). Su principal compromiso es llevar a cabo todos los trámites y servicios necesarios para fomentar el crecimiento, atendiendo a las necesidades del ámbito local. Sin embargo, la institución enfrenta desafíos en su proceso de reclutamiento de personal interno, ya que se ha identificado que el programa de inducción y los planes de capacitación son insuficientes. Esta situación limita a los colaboradores en su capacidad para innovar y adaptarse a las nuevas competencias, tendencias y exigencias del ámbito de la gestión pública, esto limita las oportunidades de un buen desempeño laboral dentro de la entidad y reduce el incentivo para desarrollar nuevas habilidades, lo que a su vez complica la implementación de los planes de trabajo. Además, se identifican procedimientos inadecuados que afectan la excelencia en el servicio brindado, algo que han destacado los propios usuarios.

En los antecedentes de la investigación tenemos a Téllez (2021) que sugirió la aplicación de un conjunto de medidas de mejora para el personal. Estupiñán (2021), deduce que el personal, visto como talento, incrementa la eficiencia, asiste en el diagnóstico, soluciona problemas y favorece la consecución de objetivos definidos. Por su parte Moreno, (2021), sostiene la importancia de identificar a trabajadores productivos y potenciar su habilidad laboral. Graza Reyes, (2023), encontró en su investigación que la mayoría de los trabajadores se ubicaron en el nivel regular de desempeño laboral. Del mismo

modo Mestanza (2021), en su estudio, observó que el nivel de gestión administrativa entre los colaboradores, así como el desempeño resultaron predominantemente bajo. También Paredes, (2022), encontró una estrecha relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Valle Pérez (2022), encontró que mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente implica aspectos como la gestión de sistemas de reconocimiento y recompensas, entre otros.

La investigación posee una consistente justificación teórica, apoyada por la abundante información que refuerza los conocimientos pertinentes. Estos antecedentes no solo aportarán ventajas a futuras investigaciones o proyectos, sino que también proporcionarán datos útiles y sólidos acerca de la correlación entre las variables analizadas, además el instrumento de medición consideró incluir el área de recursos humanos para recolectar y obtener los datos requeridos para examinar la posible relación entre las dos variables en investigación.

Se planteó como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

METODOLOGÍA

En el gobierno local donde se desarrolló el estudio cuenta con doscientos veintiocho (228) trabajadores, los mismos que se encuentran dentro del Decreto Legislativo N.° 276, 728, 1057 y 24041. Entre, gerentes, jefes de áreas, personal nombrado, repuestos judiciales y personal con contrato al 2024.

En la muestra, Participaron en el presente proyecto de investigación cincuenta y ocho (58) trabajadores nombrados del gobierno local, que se encuentran dentro del Decreto Legislativo N.° 276. El muestreo se realizó de manera no probabilística y abarcó a toda la población.

DISEÑO

El tipo de estudio realizado fue descriptivo correlacional. Corresponde a un enfoque cuantitativo. Además, el diseño fue no experimental y transversal al no condicionar los sujetos de estudio y hacer el análisis en un solo momento en el tiempo (Hernández et al., 2014).

La población estuvo conformada por 228 colaboradores y la muestra se determinó mediante muestreo no probabilístico censal. Participaron en la presente investigación 58 trabajadores nombrados de la municipalidad de Olmos.

Se aplicó una encuesta a toda la muestra con escala ordinal tipo Likert. El cuestionario para la variable 1 incluye una estructura de tres dimensiones y diecisiete indicadores. Para el cuestionario de la variable 2 se organiza en cuatro dimensiones y once indicadores. Se realizó un análisis inferencial para encontrar los resultados de los objetivos planteados, se formó una base de datos con las respuestas en una plantilla Excel para luego exportar al programa SPSS donde se hicieron las métricas correspondientes. Se hizo la prueba de normalidad para saber la distribución de los datos además del cálculo de las correlaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

En la tabla 1, se muestran los resultados del cuestionario que nos permite dimensionar las características de la primera variable de estudio, donde se puede observar que en un 39.66% de los trabajadores no está de acuerdo ni en desacuerdo de los diseños de los perfiles acorde al conocimiento y experiencia laboral, mientras que 31% está de acuerdo con los diseños, seguido de un 19% que se mantiene en desacuerdo.

Resultados gestión recursos humanos

Respuestas	fi	Fi	xi	Xi
Muy de acuerdo	4	4	6.90%	6.90%
De acuerdo	18	22	31.03%	37.93%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	45	39.66%	77.59%
En desacuerdo	11	56	18.97%	96.55%
Muy en desacuerdo	2	58	3.45%	100.00%
TOTAL	58	58	100.00%	100.00%

De acuerdo con el objetivo: Identificar las características de la gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2024, en comparación con la teoría de Chiavenato (2007), la psicología organizacional estudia cómo los individuos y grupos en cómo se comportan dentro de las organizaciones, permite definir características que consolidan la motivación, liderazgo, comunicación y la dinámica de grupos en el trabajo, creando culturas organizacionales saludables, misma que se evidencia dentro de los hallazgos. Según Estupiñán (2021), Esto refleja la situación en el ámbito de la GRH, los efectos y el impacto de las políticas, prácticas y estrategias implementadas busca

reconocer habilidades y aspectos a perfeccionar, con el fin de optimizar los procesos relacionados con el capital humano del municipio.
De acuerdo a Téllez (2021), La adecuada administración del talento humano facilita la captación de los mejores expertos disponibles, asegurando que la institución cuente con personas calificadas para cumplir con sus metas. Además, contribuye a la retención del talento mediante políticas de motivación, desarrollo profesional y un entorno de trabajo saludable, esto disminuye la rotación y los gastos relacionados con la contratación de nuevo personal.
Entonces, Es crucial tener en cuenta las demandas particulares de cada uno de los involucrados en sus entornos laborales. para que se sientan involucrados y comprometidos con la política institucional, y así facilitar una transmisión efectiva del conocimiento y la experiencia colectiva. Además, coincide con la posición de Mestanza (2021), que confirmó que las características que debe tener el personal estatal, está regido por un alto sentido de responsabilidad y servicio colectivo a la ciudadanía, esto por la experiencia obtenida en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.

En la tabla 2, se muestra el resultado del grado de desempeño laboral de los colaboradores, encontramos que en los resultados de la pregunta 17, el 64% realiza de manera adecuada su labor a través de la implementación de los valores y principios de la organización, mientras que un 17% está muy de acuerdo, donde solo un 3% está muy desacuerdo, en base a esta información el nivel de gestión de recursos es alta.

Tabla 2

Resultados Desempeño Laboral

Respuesta	fi	Fi	xi	Xi
Muy de acuerdo	10	10	17.24%	17.24%
De acuerdo	37	47	63.79%	81.03%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	48	1.72%	82.76%
En desacuerdo	8	56	13.79%	96.55%
Muy en desacuerdo	2	58	3.45%	100.00%
TOTAL	58	58	100.00%	100.00%

Respecto al objetivo: Conocer el nivel de desempeño laboral, los resultados se comparan con Mestanza (2021), El estudio del desempeño laboral, resalta que predominó el nivel bajo, manifestado por el 52% del personal, mientras que el 30% expresó un nivel medio y el 19% un nivel alto. Asimismo, en relación con las dimensiones, se señaló que en todas predomina el nivel bajo concluyendo que los trabajadores dedicados suelen ser más eficientes, fieles y aportan más a la empresa, además trabajadores municipales desempeñan roles clave en la prestación de servicios a la comunidad, el cumplimiento de normativas y la mejora del bienestar de los ciudadanos. Se ha podido encontrar que el rendimiento en el trabajo de los trabajadores municipales impacta de manera directa en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad; un buen desempeño de los empleados garantiza la prestación oportuna y de calidad de estos servicios, lo que impacta positivamente en la satisfacción de la comunidad.
Al respecto, Estupiñán (2021) encontró las mismas condiciones de desempeño en su estudio, pues también afirma que el personal es fundamental para el refuerzo de las tareas de supervisión y la elaboración de estrategias en los diferentes papeles que cumple el municipio. En este sentido, los empleados municipales son responsables de implementar políticas públicas a nivel local; un buen desempeño asegura que estas políticas sean ejecutadas de manera efectiva, alcanzando los objetivos establecidos en los planes de desarrollo municipal. Así mismo, Graza Reyes, (2023) encontró problemas en su investigación, pues el nivel de desempeño era muy pobre, debido principalmente a designaciones inadecuadas en los cargos o perfiles diferentes en el personal actual.

En la tabla 3 se muestran los hallazgos para este objetivo, se ha encontrado un valor de correlación de 0,686 y el valor de sig.<0,05, que indica una relación importante y significativa entre la organización y la gestión de empleo.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión de organización y gestión del empleo

		Gestión del empleo
Organización	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,686**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En referencia al objetivo**:** Establecer la relación entre la dimensión organización y gestión del empleo, según Graza Reyes, (2023), concluye en su investigación una buena gestión del empleo contribuye a un clima organizacional favorable, lo que mejora la satisfacción de los empleados,

aumenta la lealtad y reduce la rotación. Esto, a su vez, tiene un impacto positivo en la cohesión y rendimiento organizacional. Tal como lo corrobora la teoría, no existe una única forma de gestionar los recursos humanos, ya que las prácticas deben adaptarse al contexto de cada organización, considerando factores como el tamaño, la industria, la estructura organizacional, el ambiente externo, entre otros.

Esto demuestra que la manera en que se gestiona el empleo debe concordar con las metas estratégicas de la entidad, si la entidad desea expandirse, necesitará personal capacitado para soportar el crecimiento; de igual manera, si busca innovar, debe atraer y desarrollar empleados con habilidades creativas y de resolución de problemas. No necesariamente por ser pública debe ser mala o deficiente, todo lo contrario, la productividad depende de cómo los empleados realicen sus tareas y contribuyan a alcanzar las metas.

Ante esto, Según Espinoza y Montalvo, (2021), consideran dentro de lo hallado, que una gestión efectiva del empleo, por ejemplo, asegurando la contratación de personal adecuado, promoviendo el desarrollo continuo y estableciendo sistemas de incentivos, incrementa la eficacia de los trabajadores, lo cual a su vez optimiza el rendimiento de la organización.

Esto mismo fue afirmado por (Mestanza, 2021), cuando en el Municipio de Chongoyape que concluye que la capacidad de la organización para gestionar el empleo adecuadamente implica la formación continua, la actualización de habilidades y la reubicación de empleados en nuevas funciones si es necesario, por eso la gestión del empleo incluye la creación de un entorno laboral favorable, en el que los trabajadores se sientan apreciados y motivados, así como el diseño de políticas que promuevan el bienestar laboral.

En la tabla 4 se muestran los hallazgos para este objetivo, se ha encontrado un valor de correlación de 0,799 y el valor de sig.<0,05, que indica una relación significativa y relativa entre la dimensión con segunda variable de estudio

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones compensación y desarrollo de capacidades y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Compensación y desarrollo de capacidades	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,799**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el objetivo**:** Establecer la relación entre la dimensión compensación y desarrollo de capacidades y el desempeño laboral.

En comparación con la investigación Paredes, (2022), la compensación y el desarrollo de capacidades están estrechamente relacionados, ya que la municipalidad invierte en la capacitación de sus empleados y puede ofrecer compensaciones más altas o beneficios adicionales en función de las habilidades adquiridas. Si bien esto puede traducirse de forma económica, no es la única manera, una adecuada compensación puede incentivar a los empleados a aprovechar las oportunidades de desarrollo. Entonces, la relación entre la dimensión y la variable de estudio es fundamental para el éxito organizacional, estas tres áreas están interconectadas y se influyen mutuamente, ya que juntas ayudan a incrementar la motivación, el contento y la efectividad de los trabajadores. La compensación afecta de manera directa el rendimiento en el trabajo, una compensación adecuada y competitiva puede aumentar la motivación de los empleados, lo que generalmente mejora su desempeño.

Esto fue confirmado por Moreno (2021) que afirma que el desempeño laboral se considera un elemento crucial dentro de lo hallado, revelando que las variables están correlacionadas de forma significativa. Es decir, el desarrollo de capacidades afecta de manera directa el rendimiento en el trabajo, ya que los trabajadores que reciben formación y posibilidades para perfeccionar sus competencias y saberes tienen más probabilidades de desempeñarse de manera más eficiente y efectiva. Valle Pérez (2022), también coincide con que existe una alta relación entre los dos elementos en estudio, el clima juega un papel crucial, ya que crea un entorno propicio para la interacción efectiva entre los miembros de la institución, facilitando así una comunicación fluida y promoviendo la colaboración.

En la tabla 5, se muestra el resultado del objetivo general de la correlación de las variables de estudio. se ha encontrado un valor de correlación de 0,602 y el valor de sig.<0,05, eso indica que existe una relación

positiva y relativa en la dimensión y la segunda variable de estudio

Tabla 5
Correlación entre la dimensión relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Referente al objetivo: Establecer la relación entre la dimensión relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral, Esto de acuerdo a la teoría Téllez (2021), genera empleados emocionalmente equilibrados y apoyados socialmente suelen tener un mejor desempeño, ya que su bienestar psicológico les permite mantener la motivación, el enfoque y la productividad. El apoyo social dentro de la organización puede ser un elemento clave para disminuir la tensión en el trabajo y prevenir el agotamiento.
Esto evidencia que la conexión entre las interacciones humanas y sociales y el rendimiento laboral de los empleados es fundamental para el triunfo de cualquier organización. Las relaciones humanas dentro de un entorno laboral y las interacciones sociales influyen directamente en la motivación, satisfacción, y efectividad de los empleados.
Lo mostrado por Espinoza y Montalvo (2021) evidencian que los niveles de significancia son superiores cuando la asistencia social brindada por compañeros y jefes ayuda a disminuir la tensión, elevar el espíritu y fortalecer la fe de los trabajadores la interacción entre los trabajadores y sus jefes, así como entre colegas en el entorno laboral, puede afectar significativamente la forma en que se gestionan las tareas y proyectos. Por otro lado, Moreno, (2021), afirma que los factores humanos y sociales impactan significativamente en el funcionamiento de las organizaciones y, a largo plazo, pueden generar resultados positivos derivados de decisiones acertadas.

Tabla 6
Correlación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,602**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se muestra los resultados del objetivo general. Se ha encontrado un valor de correlación de 0,602 entre las variables de estudio, siendo un valor moderado entre ambos. Así mismo, para dar respuesta a la

		Desempeño laboral
Relaciones humanas y sociales	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,577**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

hipótesis planteada, se encontró el valor de sig.<0,05; por tanto, se aprueba la hipótesis alternativa propuesta, que indica que hay una conexión entre las dos variables de estudio. Se compara con el resultado de Mestanza (2021), Se registró un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.725, lo que indica que la relación es sólida y directa, lo que podría sugerir que si se potencia y optimiza la administración, entonces se impactará en obtener resultados positivos en el rendimiento, así mismo Graza Reyes (2023) Se observa un Rho de Spearman de 0,724** y una significancia de =0,000 < 0.05, lo que evidencia lo que confirma la constatación de la hipótesis, además señala que un proceso de selección eficaz asegura que los trabajadores sean aptos para sus roles, esto resulta en un incremento de la efectividad en el trabajo realizado, menor rotación y un mejor servicio a la comunidad; los empleados que reciben capacitación continua y que tienen oportunidades de desarrollar nuevas habilidades suelen ser más competentes en sus tareas, lo que se refleja en un mejor desempeño. En el ámbito municipal, podría generar resultados en la mejora de la calidad de los servicios brindados a la comunidad y en la eficiencia de las operaciones.
Por su parte, Paredes, (2022), refiere que los departamentos de recursos humanos en las municipalidades deben diseñar estrategias para motivar a los empleados, tales como programas de reconocimiento, incentivos, evaluaciones del desempeño y planes de carrera. Asimismo, es fundamental considerar los elementos que influyen en la motivación, tales como el entorno de trabajo, la remuneración y las prestaciones. De igual manera, lo encontrado coincide con Valle Pérez(2022) quien afirma que un clima laboral positivo, gestionado adecuadamente por el departamento de recursos humanos, contribuye a mejorar el desempeño laboral, reduciendo el estrés, aumentando la motivación y fomentando

una mayor colaboración entre los empleados. Las oportunidades de desarrollo profesional y planificación sucesoria incrementan el compromiso y el desempeño laboral, dado que los empleados perciben que su dedicación es reconocida y que cuentan con oportunidades de desarrollo en la institución.

CONCLUSIONES

La gestión de recursos humanos en la municipalidad tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores, esto debido a través de una adecuada selección de personal, capacitación continua, motivación, evaluación del desempeño y un buen clima laboral, los departamentos de recursos humanos pueden crear un entorno en el que los empleados estén comprometidos, satisfechos y bien preparados para desempeñar sus funciones. Esto se traduce en una mejora significativa en el desempeño de los trabajadores, lo que impacta positivamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad y en la eficiencia general de la administración municipal.
Las cualidades en la gestión de personal son fundamentales no solo para captar, desarrollar y retener talento, sino también para fomentar un entorno laboral que impulse la eficiencia y el bienestar.

Un desempeño de calidad en el ámbito municipal mejora la eficiencia en la gestión de recursos, promueve la transparencia, fortalece la fe de la población en sus líderes y favorece el bienestar común de la comunidad.
La gestión debe enfrentar retos y adaptarse a cambios, asegurando su crecimiento y competitividad como ente estatal.
Una buena gestión de empleo en la municipalidad contribuye al éxito organizacional y al logro de sus objetivos estratégicos a largo plazo.

Una compensación adecuada, el desarrollo de capacidades y el desempeño laboral están interconectados y tienen un impacto mutuo en el funcionamiento de una organización.
Las relaciones humanas y sociales tienen una influencia notable en el rendimiento profesional de los trabajadores del municipio de Olmos. Ello se traduce en un entorno de trabajo positivo, con relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva y apoyo social, fomenta la motivación, la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

El desempeño laboral en los municipios es fundamental para garantizar la eficacia de la administración pública local, el cumplimiento de las demandas de la gente y el progreso de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, *17*(54), 159-165. https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.). McGraw Hill.

Chiavenato, L. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL.
Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, *69*, 5-40. https://www.redalyc.org/journal/3575/357559199001/html/

Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. *Repositorio Institucional – Continental*. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409

Estupiñán, M. M. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, Periodo 2019* [Thesis, Ecuador - PUCESE – Maestría Gestión del Talento Humano]. http://localhost/xmlui/handle/123456789/2791

Ghiglione, F. A. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/944

Graza Reyes, J. R. (2023). Gestión de talento humano y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad de

Ancash, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/129114

Medina Cevasco, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001

Mestanza Medina, E. F. R. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68599 https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953

Moreno Rivera, M. E. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744

Paredes Muñoz, J. L. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80035.

Quilca, V. R. Q. (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán, 2016-2018. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3281447

Reyes, J. (2015, mayo 4). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana México.

Téllez Cortez, A. O. (2021). *Análisis de los Factores de Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la Biblioteca Salomón de la Selva UNAN- Managua, en el período 2018-2019* [Masters, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. https://repositorio.unan.edu.ni/15117/

Valeriano Huanca, E. L. (2016). Influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2015-2016. *Universidad Privada de Tacna*. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3143320

Valle Pérez, H. N. (2022). Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108210

Venugopal, M. (2024). Transformative AI in human resource management. Cogent Business & Management (o revista ligada en la que fue publicado). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550