



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL RENDIMIENTO  
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN MUNICIPIO DE  
ICA – 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:**

**DIEGO ALONSO LOZA GONZALES**

**DOCENTE ASESOR:**

Dr José Jorge Campos Martínez

Código ORCID Nº 0000-0003-4338-8941

**ICA-PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios. Por siempre estar conmigo y ayudarme en todo el transcurso de mi carrera. A mi padre Sr. RAUL LOZA, por ser la imagen de empuje e inicio en mi carrera profesional. A mi abnegada madre Sra. YOLANDA GONZALES por haber sido el pilar de seguir adelante y no desmayar antes las vicisitudes, por haberme apoyado en todo momento, por sus valores, por sus consejos, por confiar en mí, por siempre motivarme a seguir adelante.

A mi compañera de Vida Elizabeth Martínez y a mi hija Isabella Loza por haberme transmitido su valor y fortaleza en los

momentos más difíciles e importantes que tuve que atravesar.

### **AGRADECIMIENTO**

Deseo agradecer a todas las personas que de una forma u otra permitieron la realización de este trabajo de investigación, en especial a mi hija Isabella Loza Martínez, por su amor y paciencia en los momentos de arduo

trabajo, por ser el motor y motivo en todas las circunstancias de mi vida.

## RESUMEN

El investigador presenta como **Objetivo** Determinar el nivel de correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

**Metodología:** Fue un estudio básico, cuantitativa, de diseño no experimental y alcance relacional, donde participaron como muestra 64 trabajadores de un municipio de Ica.

**Resultados:** Se encontró que el nivel de gestión del capital humano se encuentra en niveles deficiente (23%) y regular (27%), la selección del personal la califican como deficiente (27%) y regular (28%). La gran mayoría señala a la incorporación del personal en un nivel deficiente (41%) y a la capacitación del personal la califican como deficiente (19%) y regular (25%). En rendimiento laboral es calificado en un nivel bajo (41%).

**Conclusión:** Se ha comprobado una relación directa y alta entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.789$ ), indicado que frente a una regular gestión de capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (15,6%).

**Palabras clave:** Gestión del capital humano, rendimiento laboral, selección, incorporación, capacitación.

## ABSTRACT

The researcher presents as **Objective To** determine the level of correlation between human capital management and work performance in workers in a municipality of Ica – 2020.

**Methodology:** It was a basic, quantitative, non-experimental study with a relational scope, with the participation of 64 workers from a municipality in Ica.

**Results:** It was found that the level of human capital management is at deficient (23%) and regular (27%) levels, and personnel selection is rated as inefficient (27%) and regular (28%). The vast majority point to the incorporation of staff at a deficient level (41%) and the training of staff as poor (19%) and fair (25%). In terms of work performance, it is rated at a low level (41%).

**Conclusion:** A direct and high relationship between human capital management and work performance has been found in workers in a municipality of Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.789$ ), indicating that compared to regular human capital management, low work performance corresponds (15.6%).

**Key words:** Human capital management, job performance, selection, onboarding, training.

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
2.1 Descripción del problema .....	11
2.2 Pregunta de investigación general .....	11
2.3 Pregunta de investigación específicas .....	11
2.4 Objetivo General .....	12
2.5 Objetivos Específicos.....	12
2.6 Justificación e importancia .....	12
2.7 Alcances y limitaciones .....	13
III. MARCO TEÓRICO .....	14
3.1 Antecedentes .....	14
3.1.1. Internacionales .....	14
3.1.2 Antecedentes nacionales.....	16
3.2 Bases teóricas.....	18
3.2.1 Gestión del capital humano .....	18
3.2.2 Rendimiento laboral.....	20

3.3 Marco conceptual .....	22
IV METODOLOGIA .....	23
4.1 Tipo y nivel de la investigación.....	23
4.1.1. Tipo de investigación .....	23
4.1.2. Nivel de investigación .....	23
4.2 Diseño de la investigación .....	23
4.3 Hipótesis general y específicas .....	24
4.3.1. Hipótesis general .....	24
4.3.2. Hipótesis específicas .....	24
4.4 Identificación de las variables .....	24
4.5 Matriz de operacionalización de variables .....	25
4.6 Población - Muestra .....	26
4.6.1. Población .....	26
4.6.2. Muestra.....	26
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	26
4.7.1. Técnica .....	26
4.7.2. Instrumento .....	26
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	27
V. RESULTADOS .....	28
5.1 Presentación de resultados.....	28
5.2 Interpretación de resultados.....	40
VI. ANÁLISIS RESULTADOS .....	42
6.1 Análisis inferencial .....	42
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	47
7.1 Comparación de resultados .....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	49
CONCLUSIONES .....	49
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Nivel de Gestión de capital humano	34
Tabla 2: Nivel de Selección de personal	35
Tabla 3: Nivel de Incorporación	36
Tabla 4: Nivel de Capacitación	37
Tabla 5: Nivel de Rendimiento laboral	38
Tabla 6: Nivel de Responsabilidad laboral	39
Tabla 7: Nivel de Comunicación organizacional	40
Tabla 8: Nivel de logro de relaciones interpersonales	41
Tabla 9: Cruce entre la Gestión de capital humano y el Rendimiento laboral	42
Tabla 10: Cruce entre la Selección de personal y el Rendimiento laboral	43
Tabla 11: Cruce entre la Incorporación y el Rendimiento laboral	44
Tabla 12: Cruce entre la Capacitación y el Rendimiento laboral	45
Tabla 13: Prueba de normalidad	50
Tabla 14: Correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral	51
Tabla 15: Correlación entre la Selección de personal y el rendimiento laboral	52
Tabla 16: Existe correlación significativa entre la Incorporación y el rendimiento laboral	53
Tabla 17: Correlación entre la capacitación y el rendimiento laboral	54



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Gestión de capital humano	34
Figura 2: Nivel de Selección de personal	35
Figura 3: Nivel de Incorporación	36
Figura 4: Nivel de Capacitación	37
Figura 5: Nivel de Rendimiento laboral	38
Figura 6: Nivel de Responsabilidad laboral	39
Figura 7: Nivel de Comunicación organizacional	40
Figura 8: Nivel de logro de relaciones interpersonales	41
Figura 9: Cruce entre la Gestión de capital humano y el Rendimiento laboral	42
Figura 10: Cruce entre la Selección de personal y el Rendimiento laboral	43
Figura 11: Cruce entre la Incorporación y el Rendimiento laboral	44
Figura 12: Cruce entre la Capacitación y el Rendimiento laboral	45

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano a nivel internacional es definida decir de Mendivel, et. al (2020) como la metodología de encontrar nuevos integrantes que se sumen a un recurso humano existente, esta situación muchas veces es precaria en las organizaciones, entonces la gestión del capital humano se alinea con la búsqueda de personas con altas capacidades para lograr un alto rendimiento laboral.

Cuando se logre con encontrar al personal idóneo, este repercutirá en el cumplimiento de labores del municipio y así se podrá corroborar en los trabajadores un rendimiento laboral adecuado, eficiente y satisfecho porque podrán sentirse familiarizados en su área, situación que redundará en beneficio del municipio ya que este personal no tendrán dificultades para hacer frente a situación problemática dentro de la empresa ya que no están capacitados sobre su labor, logrando en conjunto que la organización tenga un correcto funcionamiento (Segura, 2020).

Esta investigación está estructurado de la siguiente manera: primero se presenta la introducción, planteamiento del problema se muestra la contextualización macro, meso y micro de la realidad en referencia de las variables, sumado a ello, se encuentra los problemas y objetivos a desarrollar (capítulo II), en el capítulo III, teorizan las variables en estudio, mientras que en la metodología, se presenta al diseño no experimental, tipo básico, nivel descriptivo - relacional, las hipótesis que se han comprobado, la definición de las variables, población, muestra, técnicas de instrumento y de análisis. Siendo el capítulo V donde se interpretan resultados descriptivos, es decir, se resumen los datos más importantes obtenidos mediante la aplicación de las herramientas cuantitativas; en el capítulo VI los hallazgos inferenciales y en el capítulo VII se comparan los resultados, finalmente las conclusiones y las recomendaciones orientadas a la solución, dirigidas a las organizaciones, empresas, autoridades, comunidad laboral y comunidad científica.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 Descripción del problema

La gestión del talento humano es de suma necesidad para todas las entidades y porque no también, en las entidades estatales; en el cual al evaluar el desempeño de un trabajador se ha convertido en un componente primordial para el desarrollo de los equipos de trabajo en aras de lograr los objetivos estratégicos de la institución (Silva, 2020).

Sin embargo, para otros autores, señalan que las habilidades y la capacitación son propiedad de los colaboradores, bajo esta premisa al concluir el nexo laboral el trabajador se retira con sus competencias (Pedraza, 2020).

Según lo sostenido por Reategui, en diversos estudios de Colombia, se muestra que el líder desarrolla capacidades dentro de su ambiente laboral. Entonces se demuestra preocupación por las capacidades de sus trabajadores (Barrios, 2020).

Contextualizando el problema en el ámbito nacional, la mayoría de instituciones del estado no otorgan la debida importancia a la gestión del talento humano, situación que conlleva al incremento de la resistencia de los servidores públicos para la realización de sus tareas; sumado a ello está el desinterés por la integración tecnológica. También, en el estudio de Rosas et al (2020) en el departamento de Lambayeque se encontró que el 46.3% de trabajadores tienen nivel deficiente de rendimiento laboral.

Bajo esta premisa, se formulan las siguientes interrogantes:

### 2.2 Pregunta de investigación general

¿En qué medida se correlaciona la gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?

### 2.3 Pregunta de investigación específicas

P.E.1.- ¿En qué medida se correlaciona la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?

P.E.2.- ¿En qué medida se correlaciona incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?

P.E.3.- ¿En qué medida se correlaciona la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?

#### **2.4. Objetivo General**

Determinar el nivel de correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

#### **2.5. Objetivos Específicos**

O.E.1.- Determinar el nivel correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

O.E.2.- Determinar el nivel de correlación entre la incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

O.E.3.- Determinar el nivel de correlación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

#### **2.6. Justificación e importancia**

Justificación teórica. – Es relevante ampliar el conocimiento sobre la gestión del capital humano (GCH) y el rendimiento laboral (RL), las cuales redundará en el conocimiento del investigador para proponer estrategias asertivas acorde al contexto teórico.

Justificación práctica, A partir del conocimiento obtenido, el investigador se encuentra con mayor visión panorámica sobre las posibles estrategias que darán solución al problema.

Justificación metodológica, para este estudio se aplicaron cuestionarios debidamente confiables que permitió medir la variable con herramientas ya validadas en el contexto nacional y que también han contribuido en medir la variable de manera asertiva.

**La importancia** establece lineamientos que conlleva a las autoridades a buscar nuevas propuestas que serán significativas en la solución del problema abordado.

## **2.7 Alcances y limitaciones**

La investigación se llevó a cabo en un municipio de Ica, durante el periodo de enero a julio 2020. Los participantes fueron los trabajadores de un municipio en Ica.

Las limitaciones correspondieron a que solo se llevó en un solo contexto y que solo participó una cierta parte de la población general.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes

##### 3.1.1. Internacionales

Dentro de este contexto, González y Vílchez (2020) buscaron examinar los factores del rendimiento laboral; para lograr tal objetivo, se utilizó una investigación de campo de diseño no experimental; en el cual participaron 137 empleados administrativos; como instrumento se empleó un cuestionario de múltiples alternativas de respuesta y como técnicas la observación y encuesta. De acuerdo a los resultados obtenidos, el 87,59% de los encuestados se ubicó dentro de la categoría "excelente" en cuanto al indicador cooperación, de igual manera, el 11,68% estuvieron en la categoría "bueno", mientras que el 0.73% en el rango "regular". En definitiva, el rendimiento laboral es un factor primordial para el funcionamiento de las organizaciones.

Asimismo, Díaz y Toscano (2020) describieron la influencia del capital humano en el cumplimiento de los objetivos de productividad en las organizaciones. Asimismo, la metodología consistió en la búsqueda de treinta artículos de los cuales catorce fueron seleccionados para la revisión; por lo que cuando el personal desarrolla un nivel de conocimiento superior, así como competencias y habilidades esto facilita su colaboración dentro de la empresa y la realización de sus actividades asignadas de forma eficiente, la calidad superior al estándar y con posibilidad de agregar valor agregado a la organización. En definitiva, en el entorno de las empresas un factor importante para la productividad son los costos, debido a que, para alcanzar la productividad.

Autores como Cabezas y Brito (2020) identificaron el efecto que tiene la gestión del talento humano sobre el rendimiento laboral de los colaboradores de una estación de servicios; para lograr tal objetivo, se utilizó un estudio descriptivo, así como una revisión bibliográfica de

método analítico y un enfoque mixto; en el cual participaron veinticinco trabajadores; como técnicas se usó la observación, la encuesta y entrevista, y como instrumentos se empleó la ficha de observación y el cuestionario. Por consiguiente, de acuerdo a la estación de servicios, el 24% de colaboradores que iniciaron sus actividades laborales no recibieron una inducción; considerando además que las capacitaciones por parte de la empresa son eventualmente en periodos semestrales, sin embargo, no todos los trabajadores pueden participar de ellas. Finalmente, se determina la vinculación que existe entre la gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo; efectivamente, mediante la administración de personal, se ejecutan diversas operaciones enfocadas a la formación de compromiso, actitud, habilidades, destrezas y lealtad por parte del trabajador hacia la empresa, por lo que, la unidad de recursos humanos tiene como único norte el logro de los resultados establecidos por el nivel estratégico de dicha organización.

Castro y Delgado (2020) quienes determinaron un modelo de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020; para lograr tal objetivo, se realizó una investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo propositivo; en el cual participaron 70 personas; por lo que como técnica se utilizó una encuesta y como instrumento dos cuestionarios. De acuerdo a los resultados, con respecto a la dimensión capacidad para el desempeño laboral, el 74.3% tiene habilidades de comunicación que le permite optimizar su desempeño, el 67.1% tiene habilidades técnicas, de solución de problemas y analíticas y el 62.9% cuenta con habilidades interpersonales adecuadas para un buen desempeño. En definitiva, existe una aceptable gestión del talento humano y del rendimiento laboral, en otras palabras, a mejor gestión del talento humano mejora el rendimiento laboral en los colaboradores.

Finalmente, Gómez (2019) analizó el capital humano y productividad; para lograr tal objetivo, se utilizó un estudio de caso, de diseño no experimental transversal con un enfoque cuantitativo; en el cual participaron 79 casos. Asimismo, como instrumento se utilizó un cuestionario con una escala de medición tipo Likert y se aplicó un software denominado STATS con un Alfa de Cronbach de 0.73. Por consiguiente, el 79.7% si cumple con acciones programadas por la empresa, 20.2% considera que su equipo de trabajo no cumple con actividades de la entidad. Finalmente, las acciones de gestión inciden favorablemente en la productividad de la empresa; donde el tipo de estructura organizacional y los procesos de alta tecnología que desarrolla la empresa influyen en su productividad.

### **3.1.2 Antecedentes nacionales**

Dentro de los antecedentes nacionales, Cabanillas (2020) utilizó un estudio aplicado, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; en el cual participaron 67 servidores de administración interna; en ese sentido, se empleó la observación, la encuesta y el cuestionario; por lo que se utilizó el programa SPSS versión 23, donde la prueba de Alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.864 demostrando su alta confiabilidad. Por consiguiente, del total de los encuestados, el 46.3% presentaron un bajo nivel de rendimiento laboral. En definitiva, el servidor administrativo interno de carrera no accede a una adecuada capacitación en el fortalecimiento del uso de habilidades y técnicas socioemocionales para con los usuarios, así como en conocimientos legales administrativos.

Dentro de este mismo contexto, Leiva (2020) determinó la incidencia de la gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019; por lo que se utilizó un método analítico - sintético con un diseño no experimental transversal; en el cual participaron 21 trabajadores bajo un muestreo no probabilístico; de ese modo, se utilizó una encuesta con preguntas



cerradas y cuestionario, donde se empleó el programa Excel 2019, con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,875 y un Coeficiente de Pearson con un valor de 0,449. Por consiguiente, el promedio de las dimensiones del rendimiento laboral fue de 79% de respuestas negativas, demostrando que la performance del personal está calificada con respuestas negativas que indicaron un bajo rendimiento del personal que afecta el desempeño individual, grupal como institucional, con el grave perjuicio de atención a los usuarios de la Municipalidad de baños del Inca; por lo que esta situación denota que una deficiente gestión de recursos humanos, es decir, 68% de respuestas negativas en promedio, trae consigo un inevitable bajo desempeño del personal, es decir, 79% de respuestas negativas en promedio. Finalmente, existe una correlación directa y moderada entre ambas variables.

Autores como Soldevilla y Rodríguez (2019) a partir de un estudio de tipo aplicado, nivel descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal; en el cual participaron 53 administrativos; donde se aplicó la observación y dos escalas para determinar los niveles de gestión de personas y de desempeño laboral; asimismo, se usó el paquete estadístico SPSS versión 24 y datos con hoja de cálculo Excel. Por consiguiente, se demostró la relación entre las variables incorporación de personas y rendimiento laboral.

Luque (2018) empleó una investigación básica, diseño no experimental transaccional de enfoque cuantitativo y un método hipotético - deductivo; en el cual participaron 174 colaboradores administrativos; por lo que se aplicó la encuesta y el cuestionario, donde se empleó el paquete estadístico SPSS 24 considerando el alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.90. De acuerdo a los resultados obtenidos, 5.59% señalaron que existe una óptima capacitación la cual influyó directamente en 3.73%. Finalmente, existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

Finalmente, Gonzáles (2019) determinó en qué medida la gestión para la selección del capital humano incide en la productividad en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco-2017; en ese sentido, se utilizó una investigación de tipo aplicada, de nivel explicativo con un diseño no experimental de corte transversal; en el cual participaron 30 personas. Además, se aplicó la encuesta, investigación documental y cuestionario; donde se empleó el programa SPSS 22. De acuerdo a los resultados, el compromiso por parte de los trabajadores hacia la Gerencia de infraestructura del Gobierno Regional del Cusco refleja un 26,7% de acuerdo. En definitiva, la gestión de la selección del capital humano incide positivamente en la productividad de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco en el año 2017.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Gestión del capital humano**

De acuerdo con Pedraza (2020) menciona que el capital humano es calificado como el procedimiento que se realiza a fin de responder que los miembros de la entidad en incrementar las destrezas y sapiencias en su labor.

Según Armijos, et. al (2019) mencionan que esta gestión es clave para todas las organizaciones empresariales; dado que, se ha convertido en uno de los componentes esenciales de las políticas industriales y su impacto es significativo en la parte interior de una organización ya que se ha convertido en un fenómeno que trasciende al aspecto social.

Para Barreno (2019) afirma que la gestión del capital humano se basa en el orden de los roles que debe asumir el colaborador de una entidad.

### **Dimensiones**

Estas dimensiones fueron seleccionadas a partir del conocimiento sostenido por Tzafrir (2020):

### **A. Selección**

Tzafrir (2020) sostiene que la selección de personal requiere una serie de procedimientos encaminados a las metas de la organización y no puede ser improvisada de los intereses individuales. Por otro lado, autores como Martínez y Vargas (2019) destacan que es sumamente importante, ya que mantendrá a la entidad a que den cumplimiento a sus propósitos mediante capacitaciones y orientados a su desarrollo social.

### **B. Incorporación**

De acuerdo con Sal y Rosas (2018) sustenta que la gestión del capital humano busca la nueva inclusión del personal con habilidades resaltantes que sean beneficiosas para la entidad. Es el proceso de admisión de personas que la empresa contrata y selecciona en el proceso de reclutamiento y selección para cumplir con funciones dentro de la organización (Tzafrir, 2020).

### **C. Capacitación**

Según Camarena (2019) señala que la capacitación juega un rol importante en el desarrollo de habilidades que convierten al trabajador en un capital humano haciéndolo más competitivo, esta situación lo convertirá en un ente transformador y con capacidades de solucionar problemas a fin de enriquecer de manera individual y grupal.

Por otro lado, en palabras, de Pazmiño, et. al (2020) señalan que al haber un adecuado y óptimo potencial humanos se podrán conseguir las políticas institucionales. También, es necesario saber que la gestión del capital humano tiene como principal propósito alcanzar no solo que los colaboradores trabajen para la empresa, sino también, que estén alineados con los objetivos organizacionales; por lo que, todas sus actividades deben centrarse en la obtención de beneficios mutuos (Gutiérrez, et. al 2019). Se considera que se está invirtiendo en capital humano, cuando se invierte en la capacitación en la operación, las recompensas y prestaciones, en síntesis, todo el posible ingreso que

pueda tener el personal como beneficio por parte de la organización (Simancas et al., 2018).

Siendo, la meta de la gestión del capital humano que incluye el desarrollo de procedimientos que afiancen y definan las estructuras de la empresa de manera eficiente, así como el firme establecimiento de mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos de la organización, y para poder obtenerlo, se debe disponer de técnicas dirigidas hacia las acciones de gestión de la organización (Vera y Blanco, 2019).

### **3.2.2 Rendimiento laboral**

Autores como Hinojo, et. al (2020) la definen como el alcance de los objetivos organizacionales, utilizando materiales que permitan disminuir el tiempo los mínimos recursos para producir en menor o igual cantidad de tiempo que usando una gran variedad de ellos. También, es definido como el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos organizacionales (Jaimes et al., 2018).

Para, Arana, et. al (2020) el rendimiento es el nexo entre lo que se realiza en una compañía y las herramientas que se emplean para lograr alcanzar los objetivos; esta relación denota que a mayor satisfacción mayor es el rendimiento laboral, por ello, para incrementar el rendimiento de los empleados de una organización es importante considerar a cada individuo del equipo mediante la comunicación y el reconocimiento, puesto que si el empleador contempla beneficios en retribución de sus tareas este responderá con mayor esfuerzo, alcanzando mejor productividad, eficiencia y competitividad.

Según Carhuayal (2020) el rendimiento laboral es definido como determinados comportamientos que son esenciales para alcanzar metas y objetivos de una organización, los cuales se le atribuyen al

trabajador. Así mismo, señala que el rendimiento laboral es uno de los conceptos más estudiados en la literatura de la psicología empresarial.

### **Dimensiones:**

#### **A. Responsabilidad laboral**

Corresponde a la capacidad de aumentar las tareas mediante un cumplimiento eficaz en su realización, por lo que la persona adquiere mayores capacidades en relación con aquellas personas de que no gozan de estas habilidades (Hinojo et al., 2020).

#### **B. Comunicación organizacional**

De acuerdo con Carhuayal (2020) considera que son actividades relacionadas a la empresa que se encuentran enfocados a mantener el ambiente laboral e interpersonal adecuados; es decir, son comportamientos que desarrollan la cooperación entre los trabajadores lo cual tienen consecuencias positivas para la organización, asimismo, cabe mencionar que este tipo de comportamiento son expresados espontáneamente y no son remunerados.

#### **C. Relaciones interpersonales**

De acuerdo con Cabanillas (2020) cuando las personas logran administrar adecuadamente su inteligencia interpersonal, y tener mayor dominio para socializar y lograr mejores resultados en beneficio de la entidad.

### **Importancia del rendimiento laboral**

Autores como Castro y Delgado (2020) sustentan que, en el rendimiento laboral, la eficiencia es sumamente importante ya que es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere; como la consecución de objetivos organizacionales, competitividad, personal capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos.

De acuerdo con Bautista, et. al (2020) sustentan que el rendimiento laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización,

ya que es sumamente importante; convirtiéndose en una condición indispensable para obtener resultados sostenibles en el tiempo.

### **Características del rendimiento laboral**

Carrillo y Guevara (2019) señalan que mediante las diversas acciones y tareas realizadas por el trabajador se logra medir su rendimiento, alineado con las metas institucionales.

Sin embargo, al considerar los recursos de la empresa que son administrados por colaboradores quienes enfocan su actividad y esfuerzos en producir productos o servicios de calidad superior con respecto a la competencia y logrando mejorar sus actividades con el paso de los días para obtener un impacto positivo dentro de la organización, así como en su vida personal (Obando, 2020).

## **3.3 Marco conceptual**

### **Capital humano**

Se refiere al conjunto de destrezas, de aptitudes y experiencias de cada trabajador.

### **Gestión del talento humano**

Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes o mantiene a los trabajadores mediante la selección de su perfil potencial para asumir diversos roles en la empresa.

### **Rendimiento laboral**

Se refiere al cumplimiento eficiente de las actividades al momento de asignarles una actividad, considerado como apta o no, así como su grado de eficiencia y eficacia en el trabajo.

## IV METODOLOGIA

### 4.1 Tipo y nivel de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación

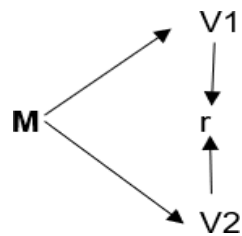
Tipo básico dado que se ejecuta la recolección de datos para formar nuevos enfoques de conocimiento para enriquecer la información existente, es decir, recoger y recopilar información para incrementar el conocimiento de las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 4.1.2. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo – correlacional, porque requiere del empleo de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en miras de comprender la incidencia y caracterización de las variables de estudio, conllevando a que se pueda tener un mayor grado de conocimiento, respecto a ello.

### 4.2 Diseño de la investigación

Este estudio presentó un diseño no experimental, en el cual no se manipulan ni verifican las variables (Hernández, y Mendoza (2018).



Además, es correlacional, asimismo, es de corte transaccional porque el estudio se ejecutó en un corto periodo delimitado por un evento único.

#### Dónde:

M= Muestra

V1= Gestión de capital humano

V2= Rendimiento laboral

R= Relación

### **4.3 Hipótesis general y específicas**

#### **4.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>a</sub>:** Existe correlación significativa entre la gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

#### **4.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>a1</sub>:** Existe correlación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

**H<sub>a2</sub>:** Existe correlación significativa entre la incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

**H<sub>a3</sub>:** Existe correlación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

### **4.4 Identificación de las variables**

#### **V1: Gestión del capital humano**

Corresponde al fortalecimiento de las competencias hacia la persona que se encuentra a favor de las organizaciones y para ello es necesario una serie de acciones y procesos para cumplir objetivos (Armas, 2017).

#### **V2: Rendimiento laboral**

Se trata del ejercicio organizacional con metas programadas (Gabini, 2019)



#### 4.5 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Gestión de capital humano	Selección de personal	Pre selección Incorporación Competencias	1,2,3,4,	Politómica	Ordinal
	Incorporación	Inducción General Inducción Especifica Organización Prueba	5,6,7,8	Politómica	Ordinal
	Capacitación	Capacitación en el trabajo Temas de capacitación Participación	9,10,11,12	Politómica	Ordinal
Rendimiento laboral	Responsabilidad laboral	Cumplimiento Protocolos establecidos Participación	1,2,3,4,	Politómica	Ordinal
	Comunicación organizacional	Interfaz con el supervisor Comunicación Rendimiento del servicio Logros alcanzados	5,6,7,8	Politómica	Ordinal
	Relaciones interpersonales	Cooperación Servicio Trabajo cooperativo	9,10,11,12	Politómica	Ordinal

## **4.6 Población - Muestra**

### **4.6.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como todos los elementos con similares cualidades. De ese modo, la población se conformó por 64 colaboradores de un municipio de Ica.

### **4.6.2. Muestra**

De acuerdo con Arias (2012) es una porción de la población, a los que se les aplicará el instrumento de recolección de datos; un subgrupo de la población cuyas oportunidades de ser elegidos son iguales para la realización de las investigaciones. En ese sentido para esta investigación, la muestra fue conformada por 64 colaboradores de un municipio de Ica.

El Muestreo fue de tipo censal, porque la población es pequeña, es decir, se necesita la relación exhaustiva de cada unidad (López y Fachelli 2018).

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores de un municipio de Ica.

#### **Criterios de exclusión**

Trabajadores que no trabajan en municipio de Ica.

## **4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **4.7.1. Técnica**

Según Sánchez et al. (2018) en el estudio se empleó la técnica de la encuesta, ya que es una técnica que tiene como fin la recolección de información mediante instrumentos como escalas, cuestionarios, pruebas dirigidas a los grupos específicos del estudio.

### **4.7.2. Instrumento**

Como instrumento de recolección de datos, fue el cuestionario el cual se conformó por un total de 12 preguntas con escalas tipo Likert para la variable de Gestión de capital humano y un total de 12 preguntas para la variable Rendimiento laboral.

Según Meneses (2016), define al cuestionario, como el conjunto de preguntas, las cuales busca comprender un hecho determinado, en miras de responder respecto a las dos variables a medir.

**Confiabilidad:** Tras la aplicación de una prueba piloto a 15 trabajadores de un municipio de Ica, en relación al RL, se obtuvo un Alfa de Cronbach para el cuestionario de GCH de 0.79 y 0.89 para el cuestionario de la variable Rendimiento laboral demostrando que la confiabilidad del instrumento es fuerte.

#### **4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos**

El procesamiento comenzó con la aplicación de los instrumentos en este los cuestionarios sobre GCH y RL, después de aplicarlos, los resultados fueron vaciados en el SPSS 27, para realizar tabla y figuras descriptivas lo que se conoce como estadística descriptiva, ya para la estadística inferencial que tiene como fin la comprobación de hipótesis , se utilizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov por para muestra mayores a 50 la que determinó que los datos no siguieron una distribución normal por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de resultados

**Tabla 1**

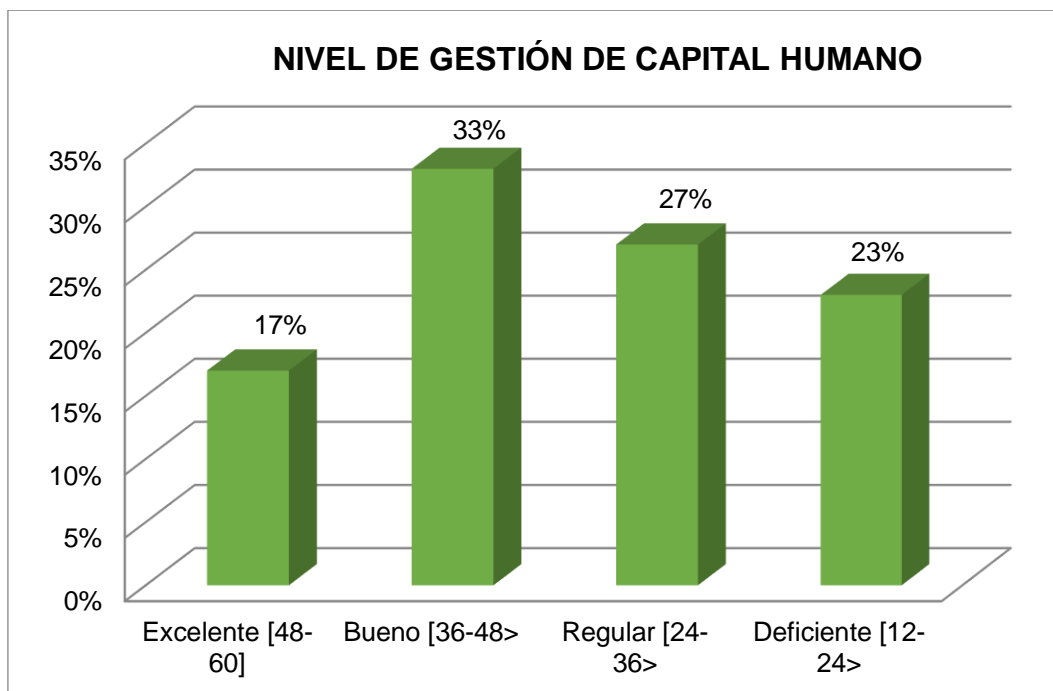
*Nivel de Gestión de capital humano*

	f	h
Excelente [48-60]	11	17%
Bueno [36-48>	21	33%
Regular [24- 36>	17	27%
Deficiente [12- 24>	15	23%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 1**

*Nivel de Gestión de capital humano*



**Fuente:** Tabla 1

**Tabla 2**

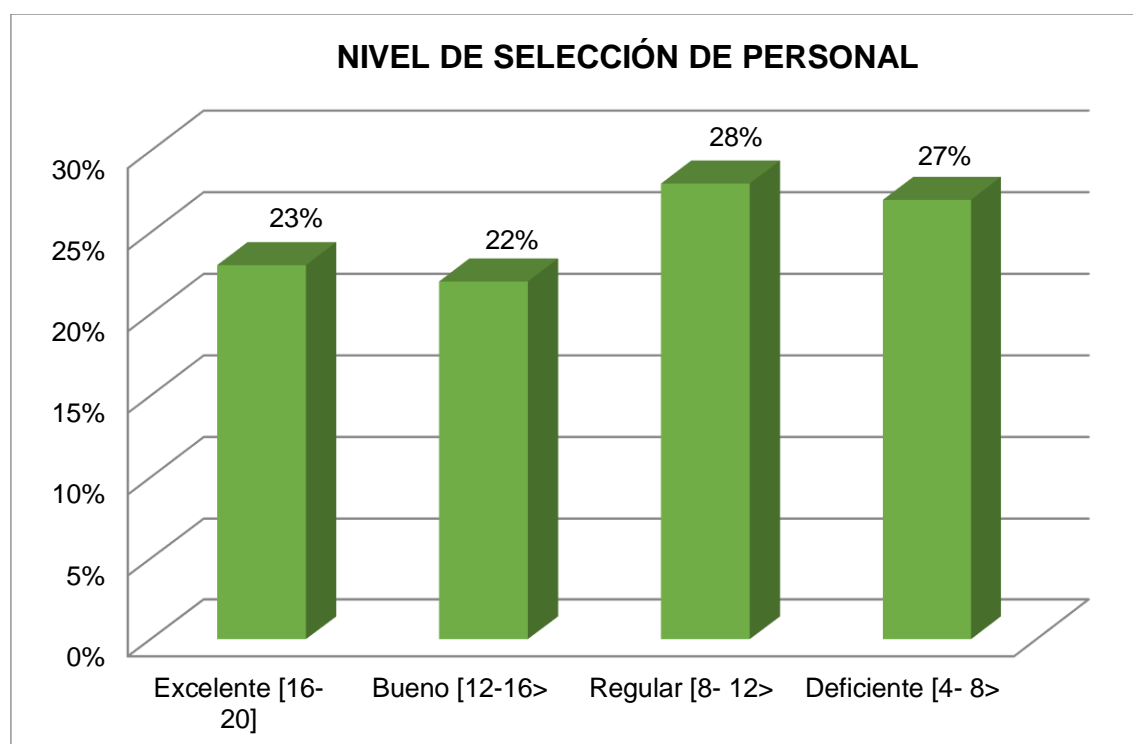
*Nivel de Selección de personal*

	f	h
Excelente [16-20]	15	23%
Bueno [12-16>	14	22%
Regular [8- 12>	18	28%
Deficiente [4- 8>	17	27%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 2**

*Nivel de Selección de personal*



**Fuente:** Tabla 2

**Tabla 3**

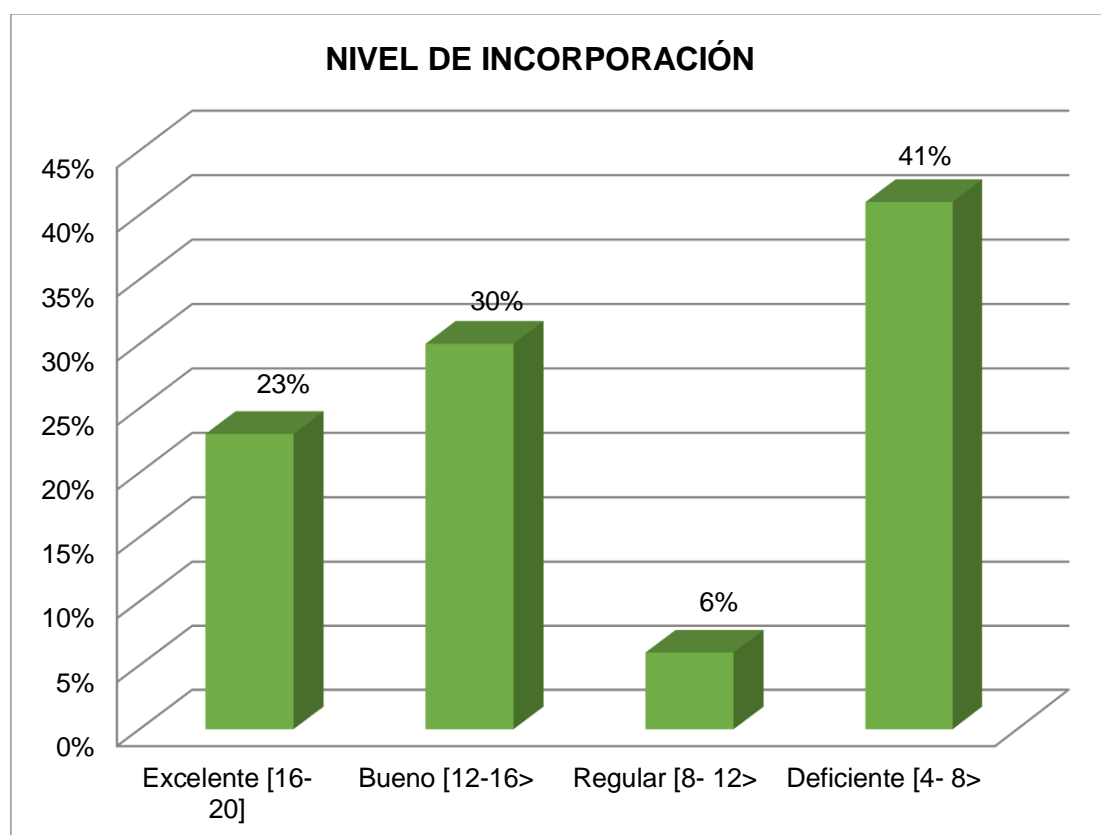
*Nivel de Incorporación*

	f	h
Excelente [16-20]	15	23%
Bueno [12-16>	19	30%
Regular [8- 12>	4	6%
Deficiente [4- 8>	26	41%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 3**

*Nivel de Incorporación*



**Fuente:** Tabla 3

**Tabla 4**

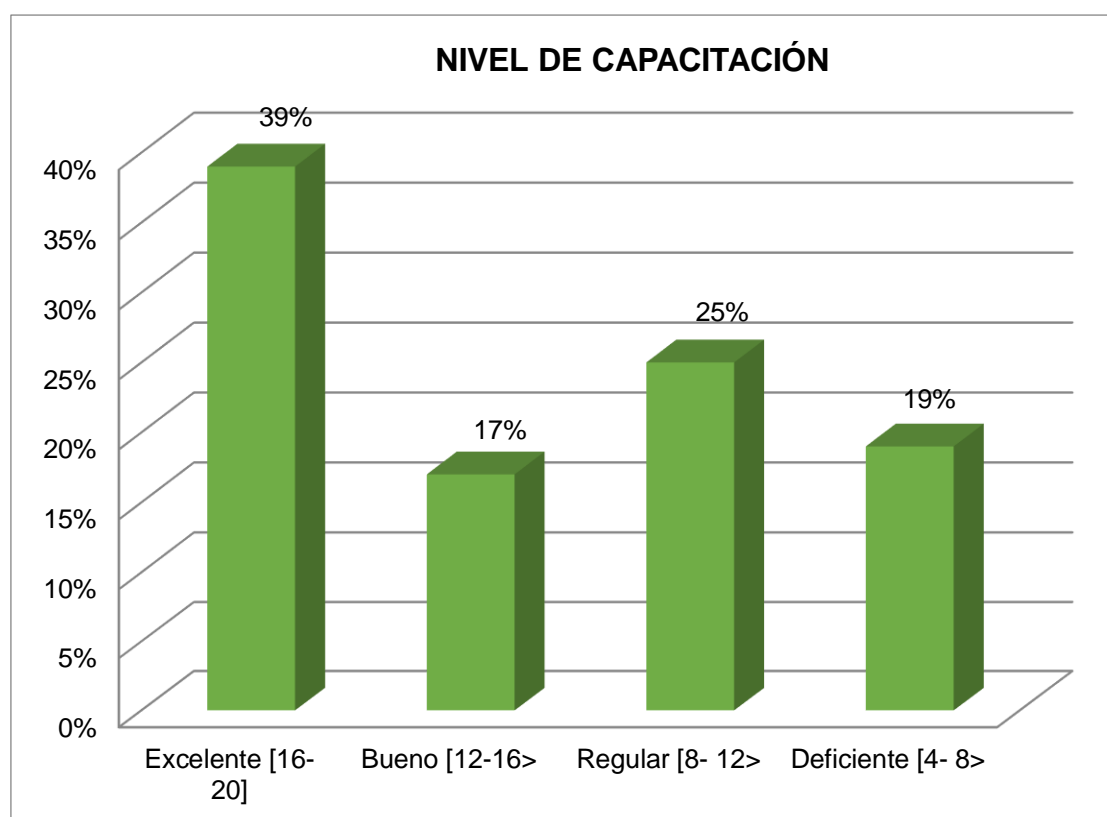
*Nivel de Capacitación*

D3	f	h
Excelente [16-20]	25	39%
Bueno [12-16>	11	17%
Regular [8- 12>	16	25%
Deficiente [4- 8>	12	19%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 4**

*Nivel de Capacitación*



**Fuente:** Tabla 4

**Tabla 5**

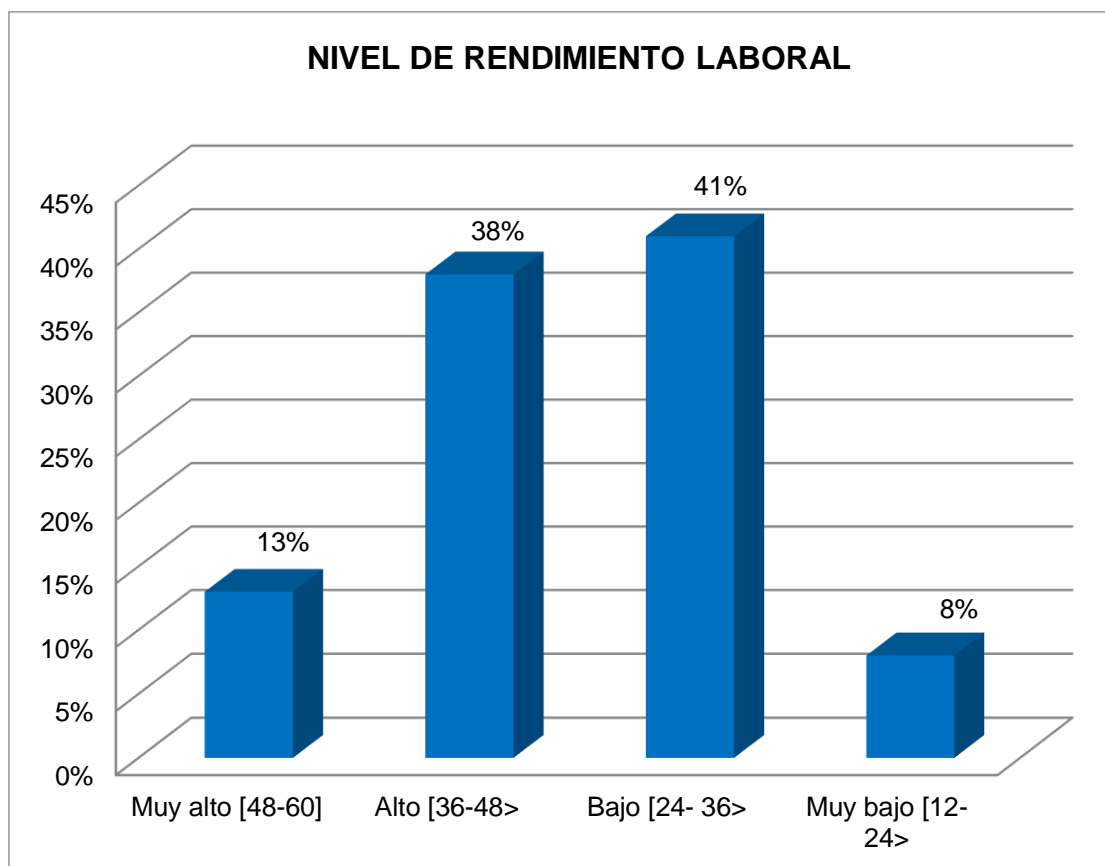
*Nivel de Rendimiento laboral*

	f	h
Muy alto [48-60]	8	13%
Alto [36-48>	24	38%
Bajo [24- 36>	26	41%
Muy bajo [12- 24>	6	8%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 5**

*Nivel de Rendimiento laboral*



**Fuente:** Tabla 5



**Tabla 6**

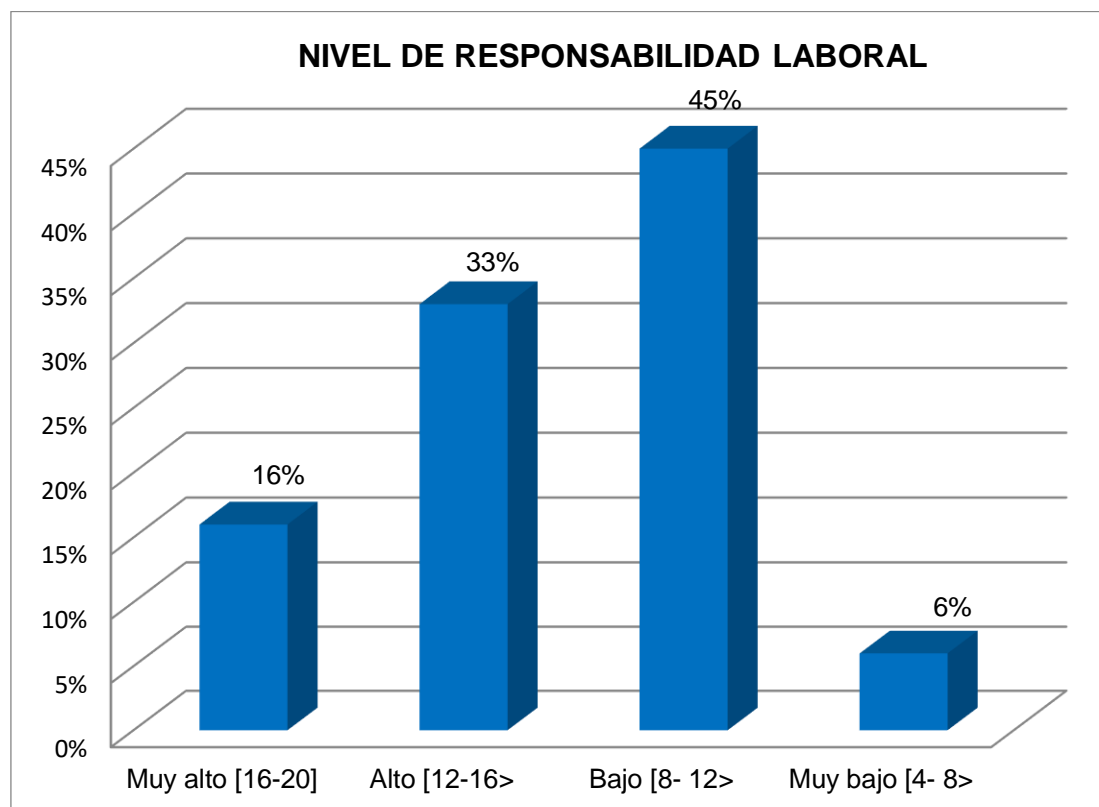
*Nivel de Responsabilidad laboral*

	f	h
Muy alto [16-20]	10	16%
Alto [12-16>	21	33%
Bajo [8- 12>	29	45%
Muy bajo [4- 8>	4	6%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 6**

*Nivel de Responsabilidad laboral*



**Fuente:** Tabla 6

**Tabla 7**

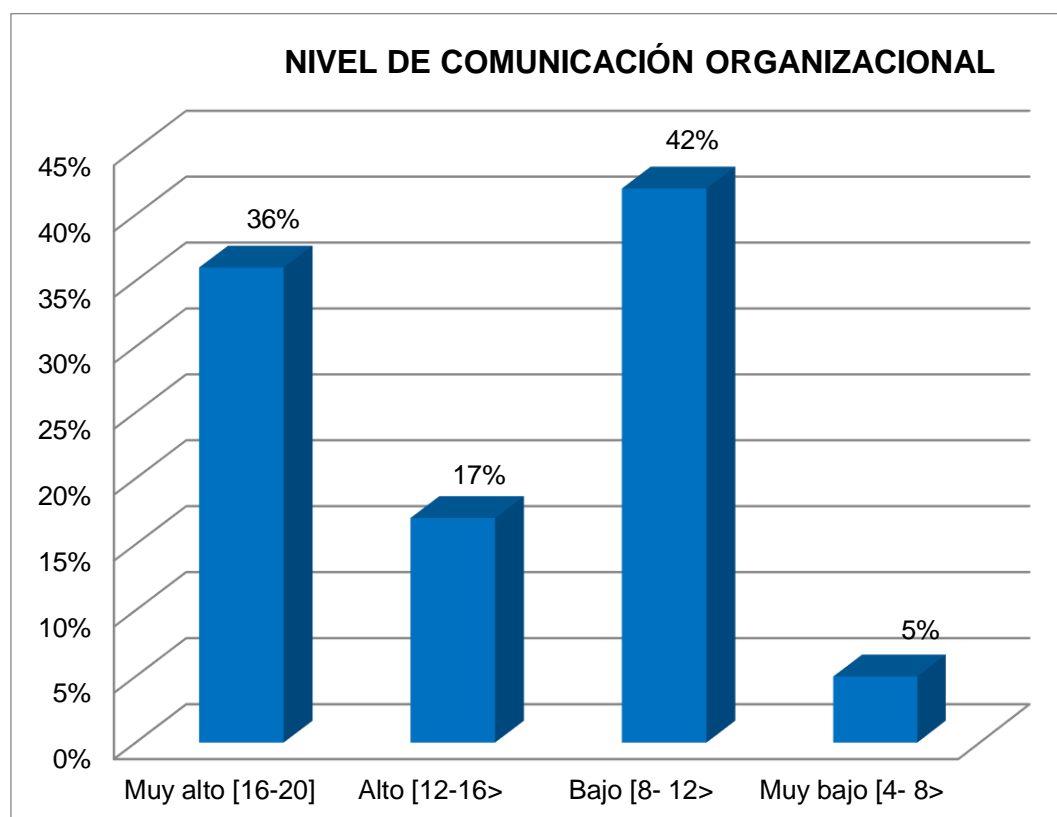
*Nivel de Comunicación organizacional*

	f	h
Muy alto [16-20]	23	36%
Alto [12-16>	11	17%
Bajo [8- 12>	27	42%
Muy bajo [4- 8>	3	5%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 7**

*Nivel de Comunicación organizacional*



**Fuente:** Tabla 7

**Tabla 8**

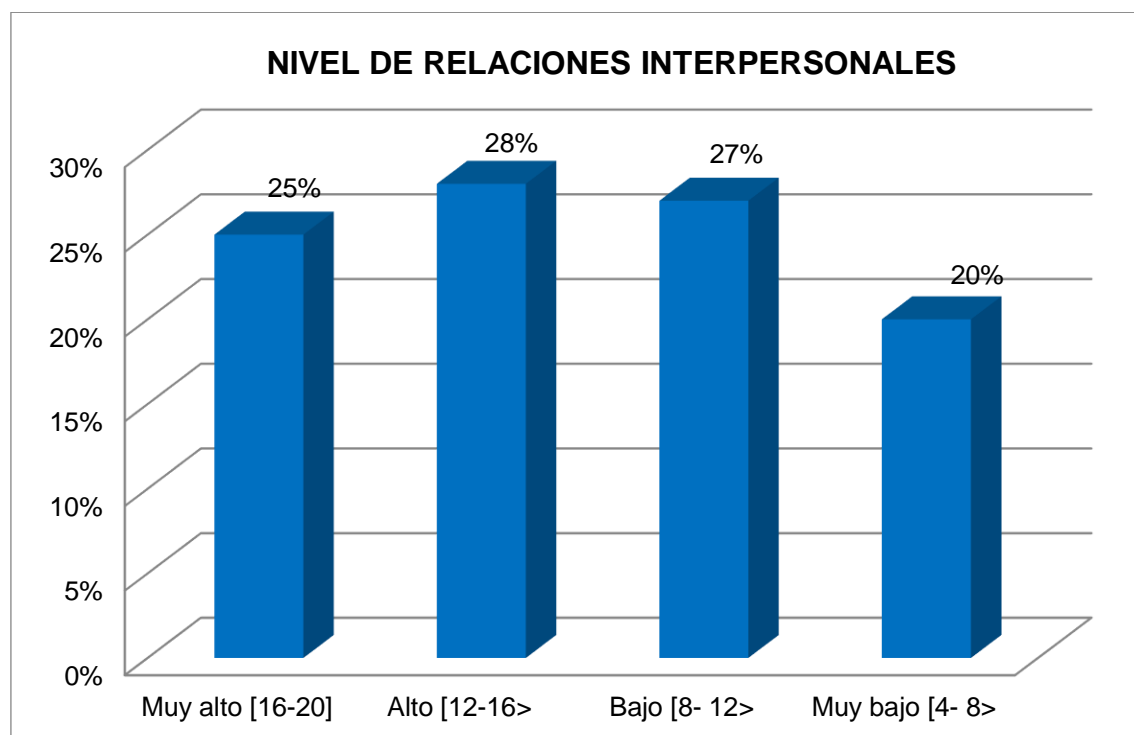
*Nivel de logro de relaciones interpersonales*

	f	h
Muy alto [16-20]	16	25%
Alto [12-16>	18	28%
Bajo [8- 12>	17	27%
Muy bajo [4- 8>	13	20%
total	64	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 8**

*Nivel de logro de relaciones interpersonales*



**Fuente:** Tabla 8

**Tabla 9**

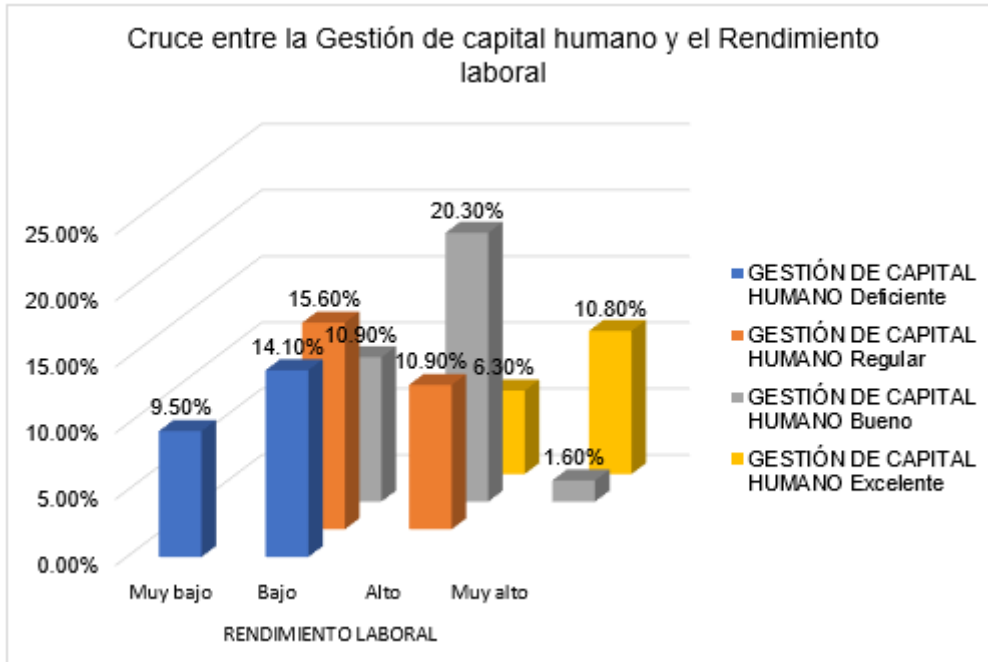
*Cruce entre la GCH y RL*

		RENDIMIENTO LABORAL				
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	Total
GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Deficiente	9,5%	14,1%	0,0%	0,0%	23,4%
	Regular	0,0%	15,6%	10,9%	0,0%	26,6%
	Bueno	0,0%	10,9%	20,3%	1,6%	32,8%
	Excelente	0,0%	0,0%	6,3%	10,8%	17,2%
Total		9,5%	40,6%	37,5%	12,8%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 9**

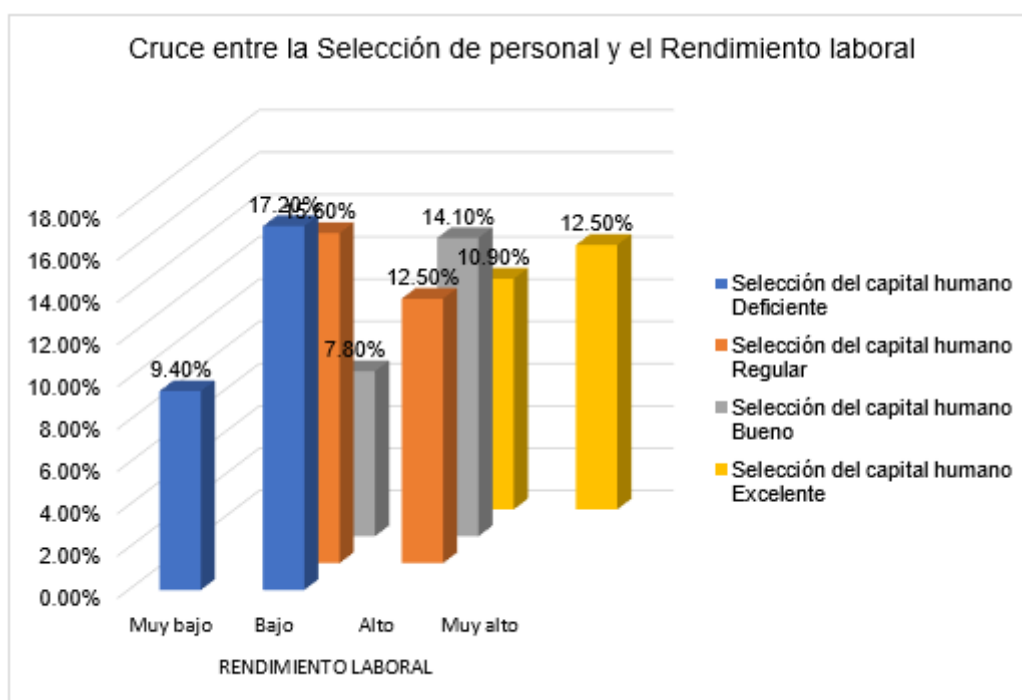
*Cruce entre la GCP y RL*



**Fuente:** Tabla 9

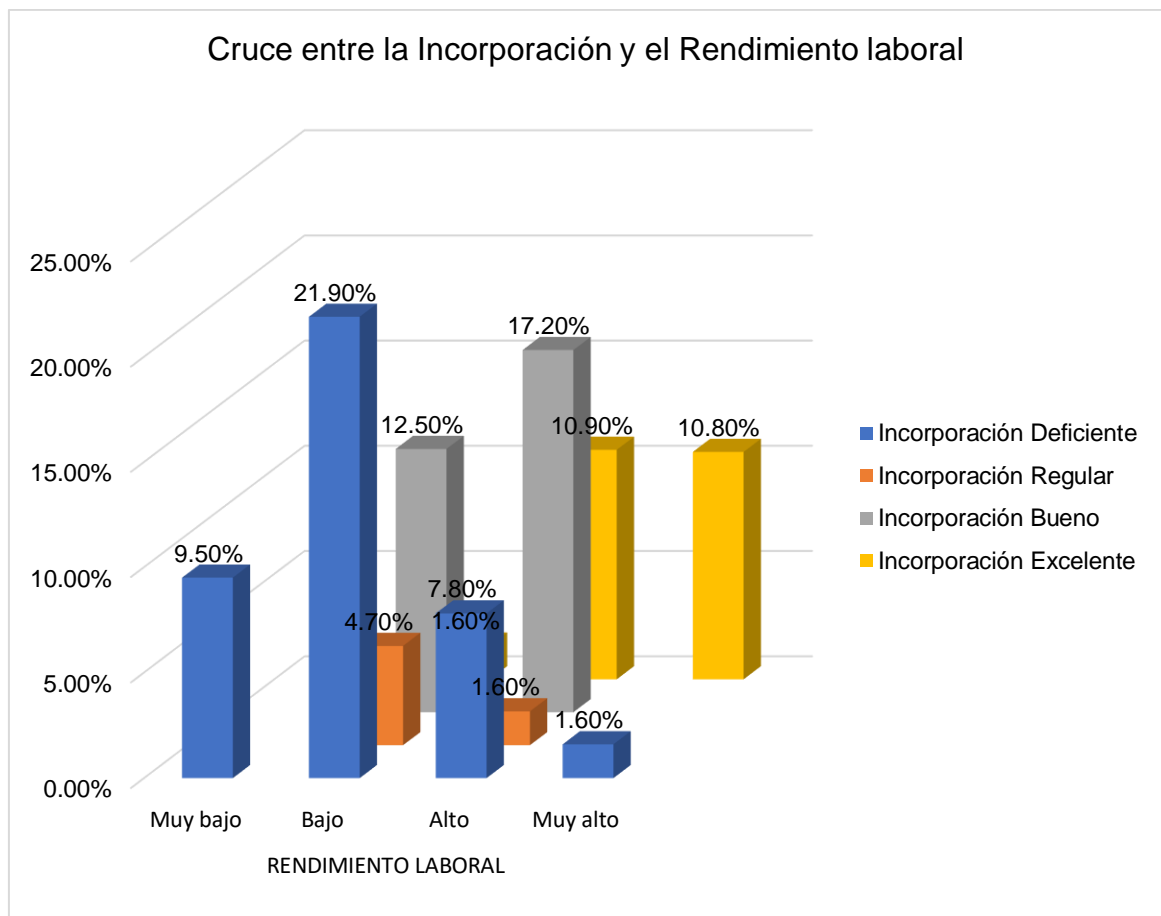
**Tabla 10***Cruce entre la Selección de personal y el Rendimiento laboral*

		RENDIMIENTO LABORAL				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Selección del capital humano	Deficiente	9,4%	17,2%	0,0%	0,0%	26,6%
	Regular	0,0%	15,6%	12,5%	0,0%	28,1%
	Bueno	0,0%	7,8%	14,1%	0,0%	21,9%
	Excelente	0,0%	0,0%	10,9%	12,5%	23,4%
Total		9,4%	40,6%	37,5%	12,5%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados**Figura 10***Cruce entre la SP y RL***Nota:** Tabla 10

**Tabla 11***Cruce entre la Incorporación y el Rendimiento laboral*

		RENDIMIENTO LABORAL				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Incorporación	Deficiente	9,5%	21,9%	7,8%	1,6%	40,6%
	Regular	0,0%	4,7%	1,6%	0,0%	6,3%
	Bueno	0,0%	12,5%	17,2%	0,0%	29,7%
	Excelente	0,0%	1,6%	10,9%	10,8%	23,4%
Total		9,5%	40,6%	37,5%	12,4%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados**Figura 11***Cruce entre la Incorporación y el Rendimiento laboral***Nota:** Tabla 11

**Tabla 12**

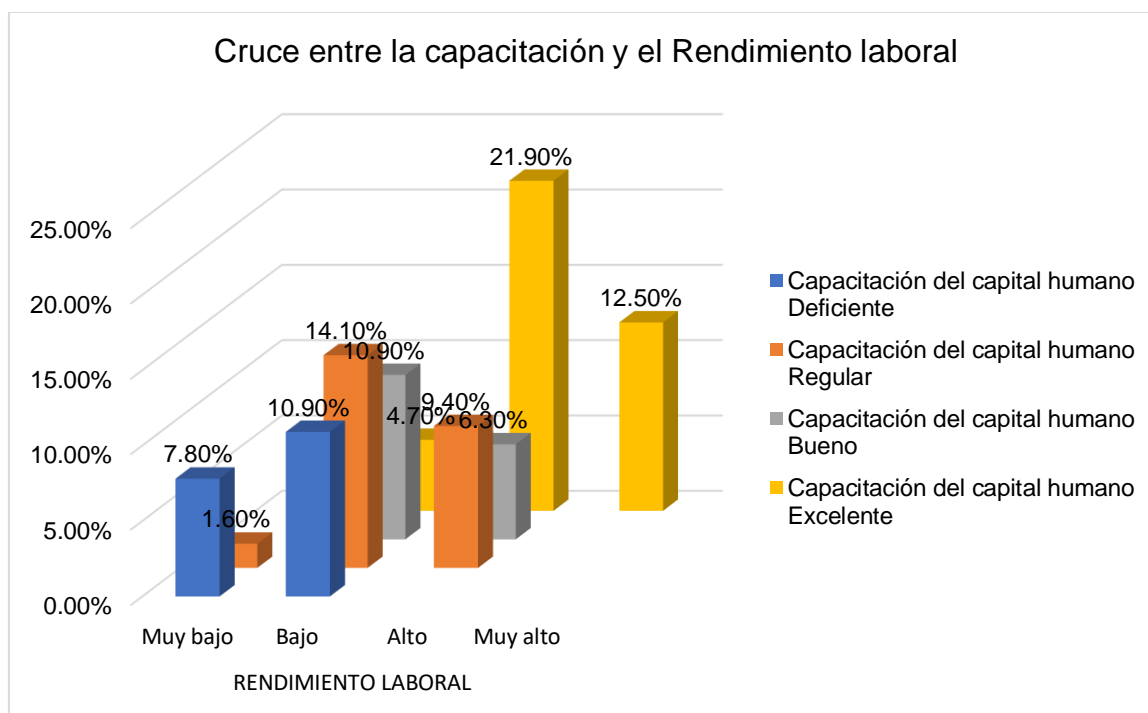
*Cruce entre la Capacitación y el RL*

		RL				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Capacitación del capital humano	Deficiente	7,8%	10,9%	0,0%	0,0%	18,8%
	Regular	1,6%	14,1%	9,4%	0,0%	25,0%
	Bueno	0,0%	10,9%	6,3%	0,0%	17,2%
	Excelente	0,0%	4,7%	21,9%	12,5%	39,1%
Total		9,4%	40,6%	37,5%	12,5%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 12**

*Cruce entre la Capacitación y el RL*



**Nota:** Tabla 12

## 5.2 Interpretación de resultados

En la tabla 1, se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 17% opinaron que el nivel de gestión del capital humano se encuentra en un nivel excelente, el 23% en un nivel deficiente, el 27% en un nivel regular y el 33% en un buen nivel.

En la tabla 2, se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 22% afirmaron que el nivel de selección de personal fue bueno, para el 23% fue excelente, para el 27% deficiente y para el 28% regular.

De acuerdo con la tabla 3, se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, para el 6% el nivel de incorporación fue regular, para el 23% fue excelente, para el 30% fue bueno y para la gran mayoría (41%) fue deficiente.

De acuerdo con la tabla 4, se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 17% sostuvieron que el nivel de capacitación fue bueno, para el 19% fue deficiente, para el 25% fue regular y para el 39% fue excelente.

En relación al rendimiento laboral en la tabla 5, se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 8% consideraron que el nivel fue muy bajo, el 13% muy alto, el 38% alto y el 41% en un nivel bajo.

En relación a la responsabilidad laboral en la tabla 6 se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 6% sostuvieron que el nivel es muy bajo, el 16% muy alto, el 33% en un nivel alto y para el 45% el nivel es bajo.

Respecto a la comunicación organizacional en la tabla 7 se muestra que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 5% sostuvieron que el nivel es muy bajo, el 17% alto, el 36% en un nivel muy alto y para el 42% el nivel es bajo.

Respecto a las relaciones interpersonales en la tabla 8 se observa que, de un total de 64 colaboradores de un municipio de Ica, el 20% afirmaron que el nivel es muy bajo, el 25% muy alto, el 27% en un nivel bajo y para el 28% el nivel es alto.

De acuerdo con la tabla 9, muestra que frente a una regular gestión de capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (15,6%).

En la tabla 10, muestra que ante una deficiente selección del personal será bajo el rendimiento laboral (17,2%).



En la tabla 11 se muestra que ante una deficiente incorporación del personal le corresponde un bajo rendimiento laboral (21,9%).

La tabla 12 muestra que ante una regular capacitación del capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (14,1%).

## VI. ANÁLISIS RESULTADOS

### 6.1 Análisis inferencial

Antes de comprobar las hipótesis, se necesitó ejecutar la distribución normal o no, como la muestra es mayor a 50 individuos se utilizó la prueba “Kolmogorov-Smirnov” (KS), por lo tanto:

H<sub>0</sub>: distribución normal

H<sub>a</sub>: no distribución normal

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección del capital humano	,193	64	,000
Incorporación	,270	64	,000
Capacitación del capital humano	,246	64	,000
Responsabilidad Laboral	,272	64	,000
Comunicación Organizacional	,274	64	,000
Relaciones Interpersonales	,183	64	,000
Gestión De Capital Humano	,206	64	,000
Rendimiento Laboral	,238	64	,000

**Fuente:** Data de resultados

De acuerdo con la tabla 13 el p-value es menor a 0.05 en las variables y dimensiones, esto indica que, los datos no tienen distribución normal, por lo cual se procedió a utilizar Rho de Spearman por tratarse de un estudio correlacional la cual se realizó al 0,01 de significancia y 99% de confianza.

## Comprobación de hipótesis general

**Tabla 14**

*Correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral*

		Gestión de capital humano	Rendimiento laboral
Gestión de capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

La tabla 14 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,789 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la GCH se correlaciona significativamente con el RL en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

## Comprobación de hipótesis específica 1

**Tabla 15**

*Correlación entre la Selección de personal y el rendimiento laboral*

		Selección de personal	Rendimiento laboral
Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

La tabla 15 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,708 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la selección del personal se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020

## Comprobación de hipótesis específica 2

**Tabla 16**

*Existe correlación significativa entre la Incorporación y el RL*

		Incorporación	RL
Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
RL	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

La tabla 16 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,689 lo cual indica que existe una relación directa y moderada. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la incorporación se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

### Comprobación de hipótesis específica 3

**Tabla 17**

*Correlación entre la capacitación y el RL*

		Capacitación	RL
Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
RL	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

La tabla 17 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,735 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la capacitación se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1 Comparación de resultados

Los hallazgos obtenidos muestran que el nivel de gestión del capital humano se encuentra en niveles deficiente (23%) y regular (27%), situación que pone en alerta a las autoridades del municipio, debido a que deben mejorar sus acciones a fin de reducir esta dificultad e incrementar estos niveles. De acuerdo a los hallazgos se muestra que frente a una regular gestión de capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (15,6%). La correlación fue 0,789 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la GCH se correlaciona significativamente con el RL en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. Situación similar encontró en su estudio de Cabezas y Brito (2020) quienes señalaron que la unidad de recursos humanos tiene como propósito el logro de resultados establecidos por el nivel estratégico de dicha organización. Para Castro y Delgado (2020) también indicaron que ante una aceptable gestión del talento humano se mejora el rendimiento laboral. Es decir que existe una visión holística sobre la necesidad de liderar adecuadamente el capital humano.

En lo que se refiere a la selección del personal la califican como deficiente (27%) y regular (28%). Entonces, ante una deficiente selección del personal será bajo el rendimiento laboral (17,2%). La correlación fue 0,708 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la selección del personal se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. Hallazgo similar encontró Gonzales (2019) quien señaló que la gestión para seleccionar adecuadamente a los trabajadores incide positivamente en los objetivos empresariales.

La gran mayoría señala a la incorporación del personal en un nivel deficiente (41%). Estableciéndose que ante una deficiente incorporación del personal le corresponde un bajo rendimiento laboral (21,9%). La correlación fue de 0,689 lo

cual indica que existe una relación directa y moderada. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la incorporación se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. resultado similar encontró Soldevilla y Rodríguez (2019) quien sostiene que hay correspondencia significativa entre la incorporación de personas y el desempeño de los trabajadores.

Mientras, en lo que se refiere a la capacitación del personal, la mayoría la califica como deficiente (19%) y regular (25%). Resultados que muestran que ante una regular capacitación del capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (14,1%). La correlación entre las variables de estudios mostró un valor  $r$  de 0,735 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y se confirma que la capacitación se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. Se debe tener en cuenta la mencionado por Cabanillas (2020) quien sostiene que el trabajador debe acceder a oportunas capacitaciones a fin de enriquecer sus habilidades y procedimientos socioambientales y mejorar sus conocimientos y destrezas. Situación que beneficia a la empresa porque un personal competente trae consigo buenos resultados laborales (Luque, 2018).

En relación al rendimiento laboral es calificado en un nivel bajo (41%). y sus dimensiones como la responsabilidad, los trabajadores la calificaron en bajo nivel (45%). Respecto a la comunicación organizacional se muestra que el nivel es bajo (42%). Respecto a las relaciones interpersonales el 27% lo categoriza como nivel bajo. Resultado similar encontró Gonzales y Vílchez (2020) quienes señalaron que el rendimiento laboral es un factor importante para el adecuado funcionamiento de las organizaciones.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- 1.- Se ha comprobado una relación directa y alta entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.789$ ), indicado que frente a una regular gestión de capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (15,6%).
- 2.- Se ha demostrado una relación directa y alta entre la selección de personal y el Rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.708$ ), indicado que ante una deficiente selección del personal será bajo el rendimiento laboral (17,2%).
- 3.- Se ha comprobado una relación directa y moderada entre la incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.689$ ), indicado que ante una deficiente incorporación del personal le corresponde un bajo rendimiento laboral (21,9%).
- 4.- Se ha demostrado una relación directa y alta entre la capacitación y el Rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020 ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.735$ ), indicado que que ante una regular capacitación del capital humano le corresponde un bajo rendimiento laboral (14,1%).

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la autoridad edil llevar a cabo una adecuada administración entre los recursos humanos para conseguir el objetivo de la organización.

Se sugiere a las autoridades ediles que deben seleccionar adecuadamente el capital humano mediante perfiles alineados a cada puesto laboral e implementar mecanismos de búsqueda de nuevos cuadros administrativos que satisfagan la labor municipal.

Se recomienda contratar empresas especializadas en la incorporación de capital humano a fin de medir que sean ellos quienes realicen el proceso de búsqueda, selección e incorporación del personal idóneo para el desenvolvimiento de cada puesto laboral, teniendo en cuenta que el talento humano se debe incorporar a fin de conseguir efectos sinérgicos y multiplicadores tanto para la empresa como para sus colaboradores.

Se recomienda al personal del municipio actualizarse constantemente ya sea de manera interna o externa a fin de lograr su competitividad en el puesto que desempeña.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2019). Diseño de procesos de gestión del talento humano. *Revista Investigación y Desarrollo – Universidad Técnica de Ambato*. [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/REVCOMEDIT\\_2ad1ac2d6ab6fbe325d7b69bfbf91571](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/REVCOMEDIT_2ad1ac2d6ab6fbe325d7b69bfbf91571)
- Arana, B., Ordoñez, B., Tapia, N. y Pacheco, A. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1): 360-376. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/434/591](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/434/591)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos humanos*, 11(4): 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=).
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Barreno, M. (2019). La Universidad estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66): 59-64. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/879>
- Barrios Hernández K, Olivero Vega E. y B. Figuero Saumet, Condiciones de la gestión del talento humano que fortalecen el desarrollo de capacidades dinámicas, *Información tecnológica*, N° 55-62, 2020.
- Cabanillas, A. (2020). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo interno de la universidad nacional Pedro Ruíz Gallo – Lambayeque*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54955/Cabanillas\\_CALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54955/Cabanillas_CALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cabezas, C. y Brito, J. (2020). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(11): 742-761.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Camarena, M. (2019). Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37): 76-107.  
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/6467>
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46): 57 - 64.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17): 42-66.  
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2): 684-703.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Díaz, A. y Toscano, J. (2020). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30).  
<https://revistatorreonuniversitario.unan.edu.ni/index.php/torreon/article/view/407/777>
- González, W. y Vílchez, R. (2020). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51): 54-74.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762020000200054](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762020000200054)
- Gonzales, M. (2019). Gestión del capital humano y productividad en la gerencia de infraestructura del gobierno regional del Cusco-2017. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco)  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5007/253T20191199\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5007/253T20191199_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gómez, M. (2019). Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo. (Tesis de maestría, CIATEQ Centro de Tecnología Avanzada) <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/299/1/GomezSalazarMoises%20MDGPI%202019.pdf>
- Gutiérrez, J., Posada, M. y González, M. (2019). Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental. *Innovar*, 29(73): 11-24. [https://www.researchgate.net/publication/334314304\\_Practicas\\_de\\_recursos\\_humanos\\_que\\_impactan\\_la\\_estrategia\\_de\\_sostenibilidad\\_ambiental](https://www.researchgate.net/publication/334314304_Practicas_de_recursos_humanos_que_impactan_la_estrategia_de_sostenibilidad_ambiental)
- Hinojo, F., Aznar, I. y Romero, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *INNOVAR*, 30(76): 52-63. <https://www.redalyc.org/journal/818/81863414005/html/>
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5): 175-186. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Hernández, R y Mendoza, P. (2018). Métodos de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6ª ed.); McGraw Hill. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Leiva, K. (2020). La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de baños del Inca, 2019. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca) <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López P. & Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa2016_cap1-2.pdf)
- Luque, G. (2018). Gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho, Lima,

2019. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113843/Luque\\_CGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113843/Luque_CGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, O. y Vargas, T. (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2): 225-242.  
<https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>

Meneses J. (2016). *El Cuestionario*. Ed. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya; 2016

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2): 166-173.  
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Pazmiño, M., Sisalema, W. y Noboa, G. (2020). La importancia del capital humano y su base legal dentro de las organizaciones. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 99-112.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000100099](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000100099)

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>

Reategui, N. (2019) *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05*.

Rosas C. et al. *Gestión del talento humano para el rendimiento administrativo de la universidad nacional en Lambayeque*. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*. 26(113): pp.05-12. [http://article-1661-1-10-20200615%20\(2\).pdf](http://article-1661-1-10-20200615%20(2).pdf)

Silva C., Dugarte JS. y Y. M. Rueda Mahecha (2020) *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes*, *Rev. Esc.adm.neg.* 2(89), pp. 13-32, 2020. <http://564-article-1661-1-10-20200615.pdf>

- Sal y Rosas, R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP*, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas\\_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Soldevilla, C. y Rodríguez, J. (2019). Análisis correlacional entre las variables gestión de personas y desempeño laboral en el personal administrativo de un call center. (Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653118/Soldevilla\\_UC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653118/Soldevilla_UC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Tzafrir, S. (2020). The recruitment and selection process: The critical role of HR. *Journal of Business Research*, 142: 233-242.
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista INNOVAR*, 29(74): 25-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p><b>Problema general:</b> ¿En qué medida se correlaciona la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1.- ¿En qué medida se correlaciona la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020? 2.- ¿En qué medida se correlaciona Incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el nivel de correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1.- Determinar el nivel de correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. 2.- Determinar el nivel de correlación entre la Incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe correlación significativa entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe correlación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020. Existe correlación significativa entre la Incorporación y el rendimiento laboral en los trabajadores</p>	<b>VARIABLE 1</b> Gestión del capital humano	Selección de personal	Pre selección de Pruebas de conocimiento Competencias	<p><b>Método:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Muestra:</b> 64 trabajadores de un municipio de Ica – 2020.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
				Incorporación	Inducción Organización Prueba	
				Capacitación	Identificación de temas de capacitación Procesos Participación Expectativa	
			<b>VARIABLE 2</b> Rendimiento laboral	Responsabilidad laboral	Nivel de cumplimiento Nivel de protocolos establecidos Nivel de salubridad Nivel de participación	
				Comunicación organizacional	Interfaz supervisor Comunicación con el área de operaciones Rendimiento en el servicio Logros alcanzados	



<p>de un municipio de Ica – 2020? 3.- ¿En qué medida se correlaciona la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020?</p>	<p>un municipio de Ica – 2020. 3.- Determinar el nivel de correlación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.</p>	<p>de un municipio de Ica – 2020 Existe correlación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.</p>		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Cooperación Percepción del servicio Trabajo en equipo Relación laboral con el supervisor</p>	
--	---	---	--	-----------------------------------	---	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

**INSTRUCCIONES:** Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la gestión la Gestión de capital humano un municipio de Ica. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. A continuación, responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
<b>Selección del capital humano</b>						
1	Cree Ud. ¿Qué es necesario un pre selección antes de ser contratado?					
2	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar una prueba de conocimiento?					
3	Cree Ud. ¿Qué la entrevista es un elemento clave para conocer las competencias del postulante?					
4	Cree Ud. ¿Qué las preguntas deben formularse de acuerdo al área donde se postula?					
<b>Incorporación</b>						
5	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar una inducción general al personal que se incorpora en la institución?					
6	Cree Ud. ¿Qué se debería realizar la inducción específica por el jefe inmediato?					
7	Cree Ud. ¿Qué los temas de inducción general deben ser sobre la organización y funcionamiento de la institución?					
8	Cree Ud. ¿Qué el personal debe pasar por una etapa de prueba?					

<b>Capacitación del capital humano</b>						
9	Cree Ud. ¿Qué el plan de capacitación es fundamental en una institución para alcanzar los objetivos institucionales?					
10	Cree Ud. ¿Qué los temas de capacitación son en medición Laboral?					
11	Cree Ud. ¿Qué se realiza las etapas de capacitación planificación, ejecución y incorporación?					
12	Cree Ud. ¿Qué Los trabajadores participan en la capacitación programada en el Plan de capacitación?					

**Fuente:** Luque (2018)

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL**

**INSTRUCCIONES:**

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Rendimiento laboral.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. A continuación, responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>				
<b>RESPONSABILIDAD LABORAL</b>					
13. Considera que actualmente cumple a cabalidad con todas las actividades que el puesto y su servicio requiere.					
14. El Municipio de Ica facilita los recursos necesarios para poner en práctica los protocolos establecidos por la emergencia sanitaria que estamos viviendo.					
15. Se siente protegido por la empresa en cuanto al cuidado de su salud.					
16. Cuenta con un alto potencial de participación y voluntad de trabajo para la prestación de su servicio.					
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>					
17. El supervisor considera su opinión y criterio antes de darle una orden o indicarle alguna actividad inesperada.					
18. La comunicación con el área de operaciones es constante en cuanto a la cobertura.					
19. Usted informa de una manera clara y comprensible un incidente suscitado.					

20.Sus logros alcanzados son óptimos y están en relación con todas lasoportunidades que la empresa le ofrece.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
21. El Municipio de Ica promueve la cooperación entre sus compañeros.					
22.La unidad donde presta su servicio está satisfecha con su trabajo					
23. El Municipio de Ica promueve la motivación del trabajo en equipo					
24.El supervisor motiva a establecer una buena relación laboral y personal, con actitud positiva.					

**Fuente:** Aures et al. (2020)

### ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Gladis Luque Cruzado (2018)
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar el nivel de correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Muestra</b>	64 trabajadores de un municipio de Ica
<b>Dimensiones</b>	Selección de personal Incorporación Capacitación
<b>Escala valorativa</b>	Ordinal
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach: 79%

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DEL RENDIMIENTO LABORAL</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Angela Aures García (2020)
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar el nivel de correlación entre la Gestión de capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores de un municipio de Ica – 2020.
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Muestra</b>	64 trabajadores de un municipio de Ica
<b>Dimensiones</b>	Responsabilidad laboral Comunicación organizacional Relaciones interpersonales
<b>Escala valorativa</b>	Ordinal
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach: 89%

## CONFIABILIDAD DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Suma de Ítem
1	1	1	1	4	1	4	4	3	3	3	3	4	32
2	3	3	1	1	4	3	3	4	3	4	3	1	33
3	3	5	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	32
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
5	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	32
6	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	30
7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	27
8	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	30
9	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	4	28
10	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	25
11	3	3	1	2	2	4	2	3	4	2	2	3	31
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	21
13	5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	25
14	2	1	4	4	2	1	1	4	1	1	2	1	24
15	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	1	30

<b>VARP</b>	<b>0.89</b>	<b>0.91</b>	<b>0.67</b>	<b>0.92</b>	<b>0.60</b>	<b>1.44</b>	<b>0.83</b>	<b>0.86</b>	<b>0.80</b>	<b>0.73</b>	<b>0.64</b>	<b>1.02</b>	<b>12.36</b>
<b>(Varianza de la Población)</b>	<b>Σ Si² : 3.38</b>												

- K**: El número de ítems
- Σ Si²**: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
- S<sub>T</sub>²**: La Varianza de la suma de los Ítems
- α**: Coeficiente de Alfa de Cronbach

12
3.38
12.36

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha : \frac{12}{11} \left( 1 - \frac{3.38}{12.36} \right)$$

$$\alpha : 1.09 \left( 1 - 0.27 \right)$$

$$\alpha : 1.09 \left( 0.73 \right)$$

**α : 0.793 INSTRUMENTO DE MUY FUERTE CONFIABILIDAD**



## CONFIABILIDAD DEL RENDIMIENTO LABORAL

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Suma de Items
1	1	3	3	3	4	3	1	3	3	1	1	1	27
2	1	3	3	4	3	4	1	4	3	2	1	1	30
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	35
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	28
6	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	30
7	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	3	32
8	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	30
9	3	2	2	4	4	2	2	1	2	4	2	2	30
10	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	25
11	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	35
12	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
13	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	27
14	2	5	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	22
15	2	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	27
<b>VARP</b>	<b>0.40</b>	<b>0.64</b>	<b>0.49</b>	<b>0.89</b>	<b>1.02</b>	<b>0.64</b>	<b>0.52</b>	<b>0.73</b>	<b>0.64</b>	<b>0.64</b>	<b>0.69</b>	<b>0.89</b>	<b>13.32</b>

(Varianza de la Población)

$\Sigma Si^2$  : 2.42

- K**: El número de ítems
- $\Sigma Si^2$  : Sumatoria de las Varianzas de los Items
- $S_T^2$  : La Varianza de la suma de los Items
- $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

12
2.42
13.32

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha : \frac{12}{11} \left( \begin{array}{c} 1 \\ - \\ \frac{2.42}{13.32} \end{array} \right)$$

$$\alpha : 1.09 \left( \begin{array}{c} 1 \\ - \\ 0.18 \end{array} \right)$$

$$\alpha : 1.09 \left( \begin{array}{c} 0.82 \end{array} \right)$$

$\alpha$  : 0.893 INSTRUMENTO DE MUY FUERTE CONFIABILIDAD

## Anexo 4: Base de datos

	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO																Total
	D1: Selección del capital humano					D2: Incorporación					D3: Capacitación del capital humano						
	P1	P2	P3	P4	D1	p5	p6	p7	p8	D2	p9	p10	p11	p12	D3		
E1	1	2	1	1	5	1	1	1	4	7	2	2	1	2	7	19	
E2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	5	1	1	1	8	18	
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	19	
E4	2	1	1	2	6	5	4	4	2	15	1	1	1	1	4	25	
E5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	17	
E6	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	5	2	5	16	46	
E7	1	2	1	1	5	4	4	4	4	16	2	1	3	1	7	28	
E8	2	1	2	4	9	2	4	2	4	12	1	4	2	4	11	32	
E9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	49	
E10	2	4	2	1	9	2	4	2	5	13	4	5	4	5	18	40	
E11	4	4	2	4	14	1	1	2	2	6	4	5	2	5	16	36	
E12	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	2	5	3	5	15	26	
E13	2	1	2	4	9	2	4	2	4	12	1	4	2	4	11	32	
E14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	49	
E15	2	4	2	1	9	2	4	2	5	13	4	5	4	5	18	40	
E16	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14	4	5	2	5	16	44	
E17	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	3	1	7	17	
E18	2	1	2	4	9	2	4	2	4	12	1	4	2	4	11	32	
E19	4	4	4	4	16	1	1	2	2	6	4	4	5	4	17	39	
E20	2	4	2	1	9	2	4	2	5	13	4	5	4	5	18	40	
E21	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14	4	5	2	5	16	44	
E22	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	3	1	7	17	
E23	2	1	2	4	9	2	4	2	4	12	1	4	2	4	11	32	
E24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	49	
E25	2	4	2	1	9	2	4	2	5	13	4	5	4	5	18	40	
E26	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	15	
E27	2	5	2	2	11	2	5	2	2	11	5	2	2	2	11	33	
E28	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	54	
E29	2	1	2	2	7	1	1	1	1	4	1	2	3	2	8	19	
E30	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	
E31	2	4	4	4	14	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	37	
E32	4	2	2	2	10	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	23	
E33	2	4	4	4	14	2	4	3	3	12	4	5	4	5	18	44	
E34	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	22	
E35	2	4	2	2	10	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	33	
E36	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	54	
E37	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	3	4	16	52	
E38	4	2	4	5	15	1	2	1	5	9	2	4	2	4	12	36	
E39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	1	4	13	45	
E40	5	2	2	4	13	5	2	2	4	13	2	2	5	2	11	37	
E41	4	4	5	4	17	1	1	5	1	8	4	5	5	5	19	44	
E42	2	5	2	2	11	2	1	1	2	6	5	2	2	2	11	28	
E43	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	54	
E44	2	5	2	2	11	2	1	1	1	5	5	2	3	2	12	28	
E45	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	16	
E46	2	4	4	4	14	2	1	2	2	7	4	4	1	4	13	34	
E47	4	2	2	2	10	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	25	
E48	2	4	4	4	14	2	4	3	3	12	4	3	1	3	11	37	
E49	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	22	
E50	2	4	2	2	10	2	1	2	2	7	4	2	4	2	12	29	
E51	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	54	
E52	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	3	4	16	52	
E53	4	2	4	5	15	4	2	4	5	15	2	4	2	4	12	42	
E54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	1	4	13	45	
E55	5	2	2	4	13	5	2	2	4	13	2	2	5	2	11	37	
E56	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	54	
E57	2	5	2	2	11	2	5	2	2	11	5	2	3	2	12	34	
E58	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	16	
E59	2	4	4	4	14	2	4	5	4	15	4	4	4	4	16	45	
E60	4	2	2	2	10	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	23	
E61	2	4	4	4	14	2	4	3	3	12	4	3	4	3	14	40	
E62	1	2	2	2	7	1	2	5	5	13	2	2	2	2	8	28	
E63	2	4	2	2	10	2	1	2	2	7	4	2	4	2	12	29	
E64	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	54	

RENDIMIENTO LABORAL

	D1					D2					D3					Total
	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	p8	D2	p9	p10	p11	p12	d3	
	E1	1	2	1	2	6	2	5	2	1	10	1	1	1	2	
E2	2	5	1	1	9	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	19
E3	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	20
E4	2	1	1	5	9	5	5	5	2	17	2	2	1	1	6	32
E5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	14
E6	4	4	2	4	14	4	4	4	2	14	4	4	2	5	15	43
E7	1	2	3	4	10	4	4	4	3	15	1	1	3	1	6	31
E8	2	1	2	5	10	5	5	5	4	19	2	2	2	4	10	39
E9	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	55
E10	2	4	4	1	11	1	1	1	5	8	5	2	4	5	16	35
E11	4	4	2	4	14	4	4	4	2	14	4	4	2	5	15	43
E12	1	2	3	4	10	4	4	4	3	15	1	1	3	5	10	35
E13	2	1	2	5	10	5	5	5	4	19	2	2	2	4	10	39
E14	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	55
E15	2	4	4	1	11	1	1	1	5	8	2	2	4	5	13	32
E16	4	4	2	4	14	4	4	4	2	14	4	4	2	5	15	43
E17	1	2	3	4	10	4	4	4	3	15	1	1	3	1	6	31
E18	2	1	2	5	10	5	5	5	4	19	2	2	2	4	10	39
E19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	55
E20	2	4	4	1	11	1	1	1	5	8	5	2	4	5	16	35
E21	4	4	2	4	14	4	4	4	5	17	4	4	2	5	15	46
E22	1	2	3	4	10	4	4	4	3	15	1	1	3	1	6	31
E23	2	1	2	5	10	5	5	5	4	19	5	2	2	4	13	42
E24	4	4	5	1	14	1	1	1	5	8	4	4	5	4	17	39
E25	2	4	4	2	12	2	2	2	5	11	4	2	4	5	15	38
E26	1	1	2	5	9	5	5	5	2	17	1	1	2	1	5	31
E27	2	5	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	27
E28	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	56
E29	2	1	3	2	8	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	25
E30	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	18
E31	2	4	4	3	13	3	3	3	5	14	4	2	4	4	14	41
E32	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	1	4	2	1	8	26
E33	2	4	4	2	12	2	2	2	4	10	5	2	4	5	16	38
E34	1	2	2	5	10	5	5	5	2	17	1	1	2	2	6	33
E35	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	5	2	4	4	15	45
E36	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	52
E37	4	5	3	4	16	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	46
E38	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	2	4	14	32
E39	4	4	1	5	14	5	5	5	5	20	4	4	1	4	13	47
E40	5	2	5	2	14	2	2	2	4	10	5	5	5	2	17	41
E41	4	4	5	1	14	1	1	1	5	8	4	4	5	5	18	40
E42	2	5	2	2	11	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	30
E43	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	52
E44	2	5	3	2	12	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	29
E45	4	1	2	1	8	1	1	1	2	5	1	4	2	1	8	21
E46	2	4	1	3	10	3	3	3	1	10	2	2	1	4	9	29
E47	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	2	2	12	30
E48	2	4	1	2	9	2	2	2	4	10	2	2	1	3	8	27
E49	1	2	2	5	10	5	5	5	2	17	1	1	2	2	6	33
E50	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	2	2	4	2	10	40
E51	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	52
E52	4	5	3	4	16	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	46
E53	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	2	4	14	32
E54	4	4	1	5	14	5	5	5	5	20	4	4	1	4	13	47
E55	5	2	5	2	14	2	2	2	4	10	5	5	5	2	17	41
E56	4	4	5	1	14	1	1	1	5	8	4	4	5	5	18	40
E57	2	5	3	2	12	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	29
E58	4	1	2	2	9	2	2	2	2	8	4	4	2	1	11	28
E59	2	4	4	3	13	3	3	3	5	14	2	2	4	4	12	39
E60	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	2	2	12	30
E61	2	4	4	2	12	2	2	2	4	10	2	2	4	3	11	33
E62	1	2	2	5	10	5	5	5	2	17	1	1	2	2	6	33
E63	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	2	2	4	2	10	40
E64	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	52

## Anexo 5

### Informe de Turnitin

#### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unan.edu.ni</b> Internet	3%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-11-30</b> Submitted works	1%
5	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>dialnet.unirioja.es</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>ciencialatina.org</b> Internet	<1%

9	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Internet	<1%
10	<b>virtual.urbe.edu</b> Internet	<1%
11	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Internet	<1%
12	<b>Olga Liz Carhuayal Huaranga. "El clima organizacional y su influencia e...</b> Crossref	<1%
13	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
14	<b>Universidad Técnica Nacional de Costa Rica on 2023-08-23</b> Submitted works	<1%
15	<b>savezeditorial.com</b> Internet	<1%
16	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-19</b> Submitted works	<1%
17	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet	<1%
18	<b>repositorio.ulvr.edu.ec</b> Internet	<1%
19	<b>upc.aws.openrepository.com</b> Internet	<1%
20	<b>Fundación Universitaria María Cano on 2023-10-24</b> Submitted works	<1%

---

21	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-08</b> Submitted works	<1%
22	<b>Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-07-31</b> Submitted works	<1%
23	<b>Universidad Tecnologica del Peru on 2022-12-13</b> Submitted works	<1%
24	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-11</b> Submitted works	<1%
25	<b>ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey o...</b> Submitted works	<1%
26	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-16</b> Submitted works	<1%
27	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Internet	<1%
28	<b>repositorio.umb.edu.pe:8080</b> Internet	<1%
29	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-15</b> Submitted works	<1%
30	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-11</b> Submitted works	<1%
31	<b>Universidad Privada del Norte on 2023-10-21</b> Submitted works	<1%
32	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet	<1%

---

33 Nusrat Batool, Zubair-Ahmad Dada, Shamim-Ahmad Shah. " Sociodem... <1%  
Crossref

---

34 uncedu on 2024-01-29 <1%  
Submitted works