



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2026,
Volumen 10, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i5

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO

**HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AND JOB
PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE DISTRICT
MUNICIPALITY OF CASTILLO GRANDE – HUÁNUCO**

Luis Andree Solis Sánchez
Universidad Nacional Agraria de la Selva, Peru

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i5.26397

Gestión del Capital Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco

Luis Andree Solis Sánchez¹luis.solis@unas.edu.pe<https://orcid.org/0009-0006-4495-6591>Universidad Nacional Agraria de la Selva
Peru

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, ubicada en la provincia de Leoncio Prado, región Huánuco. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se comprobó la existencia de una asociación directa y de moderada intensidad entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral ($r = 0.494$), evidenciando que el perfeccionamiento continuo de los procesos de desarrollo del personal genera un incremento proporcional en la productividad y eficiencia institucional. Respecto a las dimensiones específicas, se hallaron relaciones estadísticamente significativas con el desempeño laboral: el conocimiento registró una correlación moderada ($r = 0.445$), demostrando que los saberes técnicos constituyen un insumo necesario aunque no determinante por sí solos; las habilidades exhibieron una relación positiva baja ($r = 0.390$), resaltando la relevancia de la pericia práctica y la experiencia en el puesto; la motivación alcanzó una intensidad moderada ($r = 0.406$), incidiendo de forma favorable en el cumplimiento de tareas; y la actitud reportó una asociación moderada de $r = 0.433$. Se concluye que la disposición afectiva, el compromiso voluntario y la conducta de los servidores públicos ejercen un condicionamiento superior en el rendimiento laboral respecto al conocimiento teórico o la motivación intrínseca, erigiéndose la actitud como el factor dinamizador clave en la gestión municipal.

Palabras claves: gestión del capital humano, desempeño laboral, capital intelectual, desarrollo organizacional, administración municipal, castillo grande.

¹ Autor principal.

Correspondencia: luis.solis@unas.edu.pe

Human Capital Management and Job Performance of the Workers of the District Municipality of Castillo Grande – Huánuco

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between human capital management and job performance among employees at the District Municipality of Castillo Grande, located in the province of Leoncio Prado, Huánuco region. The research was developed under a quantitative approach, at a correlational level, with a non-experimental, cross-sectional design. By applying Spearman's rank correlation coefficient, a direct and moderate association was confirmed between human capital management and job performance ($r = 0.494$), demonstrating that continuous improvement in staff development processes leads to a proportional increase in organizational productivity and efficiency. Regarding specific dimensions, statistically significant relationships with job performance were identified: knowledge showed a moderate correlation ($r = 0.445$), indicating that technical expertise is a necessary but not exclusive factor; skills displayed a low positive relationship ($r = 0.390$), emphasizing the value of practical dexterity and job experience; motivation reached a moderate intensity ($r = 0.406$), favorably influencing task execution; and attitude reported a moderate association of $r = 0.433$. It is concluded that public servants' affective disposition, organizational commitment, and behavioral stance exert a stronger influence on job performance than theoretical knowledge or intrinsic motivation, establishing attitude as the key driving factor in local municipal governance.

Keywords: human capital management, job performance, intellectual capital, organizational development, municipal administration, castillo grande

.

Artículo recibido 20 agosto 2026
Aceptado para publicación: 20 setiembre 2026



INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial se puede mencionar que la gestión del capital humano realiza un cambio completamente veloz y con fuerza ascendente. A pesar de que el cambio ha sido parte de la historia humana, en los últimos tiempos no lograba la velocidad que se percibe hoy. Diversos componentes han favorecido a dicho resultado: en el impacto económico, en la tecnología, en la sociedad, en la cultura, en lo jurídico, en lo político, en lo demográfico y en lo ecológico, hechos que traen consigo imprevisibilidad e incertidumbre en las diferentes instituciones y organismos.

El departamento de recursos humanos es innegablemente el área que más cambios sufre y experimenta, estos son tan variados y de tanta proporción que ha sufrido modificación su nombre de forma palpable; diferentes instituciones han dejado de llamarse administración de recursos humanos, por gestión de talento humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas.

Chiavenato (2002) sobre los recursos humanos señala que éstos están referidos a las personas que conforman una organización. Estas pasan gran parte de sus vidas en la empresa, la labor que desempeñan depende de operar y alcanzar el éxito. Sin la presencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabaja para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

A nivel nacional la gestión del capital humano y el desempeño laboral se ha visto expuesto en cuanto cambios basándose a la globalización y la tecnología de punta un desafío para las empresas que han venido trabajando con lo tradicional, sin embargo estos cambios son inevitables para seguir manteniendo una organización, en un estudio realizado sobre este tema Bedoya (2003) menciona que: En vista que vivimos en un país competitivo, es importante y urgente que la capacitación y formación profesional de los empleados sea cada vez mejor y debe tratarse este punto como una inversión para poder lograr a cumplir con las metas y objetivos planteados (p. 22).

El pilar fundamental de una entidad pública y privada es el personal que labora en dicha organización y de ellos depende la buena o la mala imagen ante la población. Es por ello que podemos afirmar que toda entidad requiere de un adecuado manejo de la gestión del recurso humano, para conseguir sus metas y objetivos.



Según Vergara et al., (2021) las estrategias de desarrollo del capital humano se erigen como herramientas estratégicas para mejorar la eficacia organizativa en la administración pública, ya que al abordar de manera proactiva las brechas de habilidades presentes en los equipos de trabajo, estas estrategias no solo potencian el desempeño individual, sino que también contribuyen a la consecución de los objetivos institucionales.

La presente investigación está referida a una institución pública, cuya labor fundamental es la de prestar servicio hacia la comunidad. Nos estamos refiriendo a la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, perteneciente a la provincia de Leoncio Prado en el departamento de Huánuco, que se dedica a promover el desarrollo local, administrar y prestar los servicios públicos municipales más cercanos a la comunidad, e implementar políticas públicas y servicios en beneficio de la población.

El problema principal de esta investigación se centra en responder a la interrogante sobre la relación existente entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Este problema surge ante la necesidad de comprender cómo factores como conocimiento, habilidades, motivación y actitudes influyen en el desempeño laboral, considerando que una gestión inadecuada del talento humano puede impactar negativamente en la eficiencia institucional. En la Municipalidad distrital de Castillo Grande, referente a la Gestión del Capital Humano, se evidencia varias deficiencias para poder cumplir efectivamente con la labor que desarrollan en beneficio de la comunidad; así tenemos dentro de los principales problemas se encuentran: la alta rotación y la falta de capacitación; esto debido a que se tiene que tomar personal nuevamente y se vuelven a tener los mismos problemas, todo esto en vista de que no hay el desarrollo de la carrera ya que la municipalidad no amplía sus horizontes en el área estudiada generando descontento en el personal, lo que genera igualmente una deficiencia en la atención del usuario por parte de los trabajadores de la institución. Lo que genera finalmente la fuga de talento. Para esta variable se tiene que tener en cuenta lo que afirma el autor Bernstein, (2010) quien manifiesta que se debe de buscar formar valores, ética profesional y capacidad intelectual a nivel del trabajador.

Y en lo que se refiere a la variable desempeño laboral, se ha podido observar en la institución investigada que no existe compromiso laboral, lo que genera que no hagan bien las labores

encomendadas y esto hace que los trabajos no se realicen a tiempo y genere problemas de atención al usuario.

Se ha planteado la siguiente interrogante general: ¿Existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? Y como interrogantes específicas tenemos: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?, ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? y ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?

Y como objetivo general tenemos: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Y como objetivos específicos tenemos: OE1 Determinar cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, OE2 Precisar cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, OE3 Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande y OE4 Evaluar cuál es la relación que existe entre la actitud y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Curiel (2022) en su trabajo de investigación para optar el título de Magister en Administración de Empresas de la Universidad De La Guajira, Colombia sobre la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC, tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano basándose en la recolección de información de constructos relacionados con las variables, permitiendo el desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes que sirvieran de aporte referencial. La investigación es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo, recolectando información en un tiempo específico, donde la población estuvo conformada por 529 personas distribuidas en los distintos Centros



de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha y su muestra de 224 trabajadores. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron basada en un cuestionario con preguntas afirmativas constituidas por 22 ítems en escala de Likert sometidos a validación por expertos con un nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. Los resultados evidencian que por medio del coaching se puede lograr el desarrollo de potencialidades de los individuos; por su parte a través del mentoring los trabajadores sienten apoyo por parte de sus mentores y potencializa cualidades y habilidades que le dan valor a la empresa; finalmente Knowledge Management o gestión del conocimiento es uno de los métodos excepcionales para las organizaciones pues permite acelerar la generación de conocimientos y ponerlo a disposición de la empresa; y por último señala que es importante que el capital humano en los Centros de Desarrollo Infantil, reciban entrenamiento y capacitaciones que conlleven al mejoramiento de los procesos establecidos por la empresa así mismo un correcto desarrollo del cargo que se ejerce.

Bernardo et al., (2021) en su texto: sobre la gestión estratégica del talento humano nos dice que la actualidad trae una nueva visión de la gestión estratégica del talento humano, convirtiéndolo en una variable sistémica para consolidar objetivos organizacionales en el mundo global, impactado por factores ambientales, sociales y económicos. Visualizar la gestión de personas como parte del desarrollo sustentable en las organizaciones, es ahora el reto mundial, posibilitando la generación de valor, ante la era de la nueva normalidad. La investigación buscó diseñar un modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable en las PyME de la ciudad de Barranquilla, Colombia, de acuerdo con una metodología de enfoque positivista, paradigma cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental transversal, utilizándose la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 72 ítems aplicado a 118 gerentes del sector comercio, y la técnica de análisis descriptivo. Los hallazgos muestran que la gestión estratégica de talento humano sustentable está muy presente en las PyME de la ciudad de Barranquilla, siendo la dimensión más afectada la de los niveles estratégicos. Seguidamente, los niveles superficiales de la sostenibilidad, estando muy presentes los modelos de gestión estratégica de talento humano. Se concluye que la correcta implementación de la gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable, mediada por un modelo, generará ventajas competitivas a las organizaciones ante contextos dinámicos, respondiendo así a las necesidades emergentes del mercado.



Spile, S. (2023) en su investigación para optar el grado de maestro en Gestión de Salud, buscó determinar cual es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional-transversal. Tuvo una población de 181 trabajadores de salud y una muestra de 123 participantes finales. Fue aplicada como técnica la encuesta y se emplearon 2 cuestionarios para el recojo de la información, uno para la variable Gestión del talento humano y otro para la variable desempeño laboral. En cuanto a los resultados sobre el análisis de la hipótesis general se encontró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral ($p < 0.05$) y según las hipótesis específicas, también hubo relación significativa entre las dimensiones y el desempeño laboral, con índices similares de $p < 0.05$.

Cuba, E. y Cuba, M. (2023) en su artículo científico acerca del desempeño laboral en la gestión pública señalan que la gestión pública presenta un impacto directo en la sociedad y bienestar de los ciudadanos, uno de los objetivos que plantea la gestión pública es velar por el buen trato, uso eficiente de los recursos y planificar de manera adecuada los servicios; bajo este contexto, este estudio plantea como objetivo analizar si el desempeño laboral predice la efectividad en la gestión pública, para tal efecto se sometió a estudio a la percepción de 427 trabajadores encontrando como resultado que el desempeño laboral predice la gestión pública. Es decir, el desempeño laboral predice las políticas públicas en la población de estudio; según los hallazgos, se ha identificado que, por cada unidad de incremento en desempeño, se espera un incremento de 36% en la variable de gestión pública. Además, los resultados de los coeficientes estandarizados indican una influencia positiva y significativa de la predicción de la gestión pública en la satisfacción laboral.

Ancassi (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios – MBA cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac. Un estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, en donde el diseño es de corte transversal no experimental, la población que se ha gestionado es 135 servidores y con muestra de 101 servidores, la técnica utilizado es la encuesta, el instrumento que se ha utilizado es cuestionario dirigida a los servidores de la municipalidad, de la misma forma se ha solicitado al estadístico Rho de Spearman para

poder contrastar hipótesis, los resultados logrados es donde el Rho de espera es 0,486 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral el p valor es 0.000 inferior a 5%.se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. Por tanto, la conclusión es donde se evidencia que la gestión de talento humano se correlaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral a través de medición de resultados, mediante las recompensas y suministros de apoyo en los servidores de la municipalidad.

Cuesta, D. (2024), en su investigación para optar el grado de Maestra en Gestión Pública cuyo propósito fue evaluar cómo la motivación influye en el rendimiento laboral de los empleados de DEVIDA - Zonal Tingo María. La motivación, como variable independiente, se divide en dos factores: extrínsecos e intrínsecos, mientras que el rendimiento laboral, como variable dependiente, incluye iniciativa, eficacia, cooperación y trabajo en equipo. El estudio es de tipo transversal, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. Se utilizó una muestra censal, evaluando a 30 colaboradores de un total de 32 existentes hasta febrero de 2023. Los datos se recopilaron mediante una encuesta utilizando un cuestionario con 14 preguntas. El estudio confirma la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los empleados de la Oficina de DEVIDA - Zonal Tingo María, mediante el uso de un modelo econométrico tipo Gompit de elección binaria. El efecto marginal de las recompensas extrínsecas se estima en un aumento del 42.87% en la probabilidad de mejora del rendimiento laboral, mientras que el efecto marginal de las recompensas intrínsecas se estima en un aumento del 45.19%.

Campos (2022), en su tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública que tuvo como principal objetivo determinar de qué manera la Gestión de Recursos Humanos influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la sucursal Huánuco del Banco De la Nación durante la pandemia. Debido a que durante la pandemia se tomaron diferentes acciones y estrategias de manera que el desempeño del personal no disminuya y esto afecte a los usuarios que utilizaban el servicio del Banco de la Nación. La metodología que se utilizó en la presente investigación fue del tipo aplicada y de nivel explicativo, con el fin de poder establecer la relación de causa – efecto entre las dos variables planteadas. Para ello la población y muestra fueron de 20 trabajadores del Banco de la Nación. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario escrito de 25 preguntas, para el procesamiento de datos se utilizó el SPSS.25. Los resultados obtenidos de la investigación nos muestran que existe una relación de causa y efecto entre



las variables Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral, ya que se obtienen valores de $p = 0.000$ y V de Cramer = 1, con lo que se demuestra que el p es menor a 0.005 y el valor de V de Cramer es cercano a 1. Se obtienen resultados similares al realizar el análisis a las dimensiones de Administración, Desarrollo y Estrategias vs Desempeño laboral, donde el valor de $p = 0.000$ para todas las dimensiones y el valor de V de Cramer es 0.866, 0.816 y 0.816 respectivamente; con lo que podemos concluir que las dimensiones ya mencionadas si tienen una relación de causa-efecto con la variable Desempeño Laboral.

Salazar (2020), en su artículo científico publicado en la Gaceta Científica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán que tuvo como objetivo describir la gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco El estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, no experimental, transversal y prospectivo. La población estuvo constituida por 80 trabajadores y la muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia conformado por 60 trabajadores. En la recolección de datos se aplicó como técnica la entrevista de características generales y como instrumento un cuestionario de medición de gestión del capital humano, previamente validados, siendo corroborada su fiabilidad y alineados a las consideraciones éticas de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Los resultados mostraron que el 68,3 % (82) eran del género femenino y el 31,7 % (38) masculino. En cuanto a la edad, el 30 % (36) eran adultos jóvenes y el 55 % (66) tenían un nivel de estudios secundarios. Respecto a la condición civil predominaban los convivientes, con el 65 % (78), y respecto a la religión, el 55 % (66) eran católicos. En la gestión del capital humano: admisión de personal, evaluación del desempeño entrenamiento del personal, desarrollo de la carrera y gestión del capital humano, se obtuvo un nivel del 76,7 % (92), 78,3 % (94), 78,3 % (94), 80 % (96) y 78,3 % (94) de eficiencia, respectivamente. Finalmente, en la gestión del capital humano se obtuvo que el 78,3 % (94) tenía un nivel eficiente, 8,3 % (10) nivel regular y 13,3 % (16) nivel deficiente. Se concluye que el nivel de gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, predominó con un 78,3 % (94) el nivel eficiente.

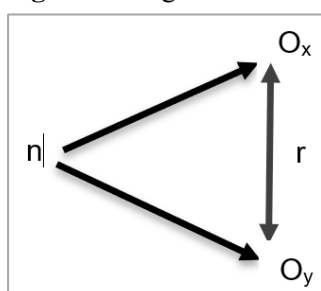
METODOLOGÍA

Esta investigación es básica, porque busca conseguir conocimiento sobre la relación que existe entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral del personal del distrito de Castillo Grande, provincia de Leoncio Prado.

El estudio es de nivel descriptivo correlacional, porque describe las características de la población y de las variables, con el propósito de determinar el nivel de relación existente entre la gestión de capital humano y el desempeño de acuerdo al planteamiento de la hipótesis.

Para el desarrollo de la investigación, se aplicó el diseño no experimental; ya que es un estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables en las que solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos. El tipo de diseño es transversal ya que se midió en función a un solo momento, con el objeto de describir las características y relaciones de las variables a estudiar. Asimismo, a continuación, se presenta el diagrama simbólico correlacional del diseño de investigación que es el siguiente:

Figura 1 Diagrama del diseño de investigación



Nota: Diagrama construido en base a las variables de estudio

Donde:

n = Muestra de trabajadores del distrito de Castillo Grande

Ox = Observación de Variable Gestión del capital humano

Oy = Observación de Variable Desempeño laboral

r = Relación entre variables

Arias (2012) señala que una investigación puede tener como propósito el estudio de un conjunto numeroso de objetos, individuos, e incluso documentos. A dicho conjunto se le denomina población. Por tanto, la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema

y por los objetivos del estudio. En el presente estudio, se consideró como población a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

La población de trabajadores está constituida por 86 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, como se presenta a continuación en la tabla 2.

Tabla 1 Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Clasificación	Detalle	Cantidad
FP	Funcionario Público	1
SP - DS	Servidor Público - Directivo Superior	1
EC	Empleado de Confianza	7
SP - ES	Servidor Público - Especialista	28
SP - AP	Servidor Público - De apoyo	49
Total		86

Nota: información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Cuando por diversas razones resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos que conforman la población accesible, se recurre a la selección de una muestra. La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible Arias (2012).

En esta investigación se consideró la muestra censal, ya que la población tiene menos de 100 trabajadores, es decir, se tomó como muestra a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande que está conformado por un total de 86 trabajadores que fueron estratificados según su condición laboral.

En la presente investigación se utilizó como fuente de recolección primaria la encuesta, para poder estudiar la relación entre las variables, siendo este un procedimiento con diseño descriptivo de una investigación en el que el investigador recoge información sobre una muestra de la población, elaborado en concordancia con las variables e indicadores de la investigación.

Según (Baena, 2017) “una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando”. (p.82).

Los instrumentos son recursos que se usan para recopilar y registrar los datos e información sobre las variables en estudio (Hernández et al., 2018).

El instrumento utilizado para recoger y almacenar la información en la presente investigación fue el cuestionario que consiste en una serie de preguntas cerradas y categorías de respuesta sobre las variables; el cual se usó para recolectar datos sobre la gestión del capital humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

El instrumento se elaboró con la escala de Likert, con el cual se logró medir a los participantes eligiendo entre cinco categorías de escala, tal como se muestra en la tabla n° 3.

Se utilizó la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para analizar la fiabilidad del instrumento y se desarrolló un cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Castillo Grande para medir la variable gestión del capital humano mediante 4 dimensiones: Conocimiento, habilidades, motivación y actitudes; y para medir la variable desempeño laboral del trabajador se usaron 3 dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo.

Se obtuvo una confiabilidad de 0,876, que de acuerdo a los rangos del Alfa de Cronbach el instrumento presenta una buena consistencia interna, como podemos observar en la Tabla 4.

Tabla 2 Resultados de Análisis de Confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento utilizado

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	18

Nota: resultados conseguidos luego de realizar la prueba de fiabilidad al instrumento aplicado a 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prueba de hipótesis general

A continuación, se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa como primer paso para llevar a cabo el análisis estadístico de la hipótesis principal.

H₀: No existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

H₁: Existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

Tabla 03 Prueba de correlación de Spearman entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Castillo Grande.

Correlaciones			Gestión del capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Nota: Resultados en base a la encuesta y analizados con SPSS V-26.

En la tabla 03, Prueba de Correlación de las variables se observa un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,494$, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre la Gestión del capital humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Castillo Grande. Asimismo, el valor de significancia bilateral obtenido es de $p = 0,000$, el cual es inferior al nivel de error permitido (0,05). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables. Esto indica que, en la medida en que la municipalidad mejore sus procesos de capacitación, habilidades, motivación y actitudes, se producirá un incremento proporcional en el desempeño y productividad de sus trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 1

Se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa como primer paso para llevar a cabo el análisis estadístico de la hipótesis específica primera.

H₀: No existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

H₁: Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

Tabla 04 Prueba de correlación de Spearman entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Castillo Grande.

Correlaciones			Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Nota: Resultados en base a la encuesta y analizados con SPSS V-26.

Como se puede observar en la tabla 04, prueba de correlación entre la dimensión conocimiento y la variable desempeño laboral, que arrojó un coeficiente de Spearman de $r = 0,445$, con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Dado que $p < 0,05$, se establece que existe una relación positiva moderada entre el conocimiento y el desempeño laboral. Este resultado muestra que, en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, el conocimiento del personal contribuye al desempeño laboral; sin embargo, al ser una correlación moderada, se señala que el desempeño no depende exclusivamente de los conocimientos técnicos, sino que requiere de otros factores complementarios como la motivación, las herramientas de trabajo o las habilidades blandas.

Prueba de hipótesis específica 2

Se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa como primer paso para llevar a cabo el análisis estadístico de la segunda hipótesis específica.

H₀: No existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

H₁: Existe relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

Tabla 05 Prueba de correlación de Spearman entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande.

Correlaciones			Habilidades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	86	86

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

Nota: Resultados en base a la encuesta y analizada con SPSS V-26.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 05, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,390$ con un nivel de significancia de $p = 0,001$. Dado que el p-valor es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación positiva baja entre las habilidades y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Esta correlación indica que el desarrollo de destrezas y técnicas operativas del personal se traduce en una mejora del desempeño laboral, lo que permite asegurar que, para la gestión municipal de Castillo Grande, la capacidad práctica y la experiencia en el puesto tienen una incidencia mucho más directa en los resultados institucionales.

Prueba de hipótesis específica 3:

Se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa como primer paso para llevar a cabo el análisis estadístico de la segunda hipótesis específica.

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

H₁: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

Tabla 06 Prueba de correlación de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Correlaciones		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	86
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota: Resultados en base a la encuesta y analizada con SPSS V-26.

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 06 de correlaciones, se obtuvo un coeficiente de Spearman de $r = 0,406$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$. Al ser el p-valor menor al nivel de significancia estándar (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica, concluyendo que existe una relación positiva baja pero significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Este resultado indica que la motivación influye en el desempeño de los servidores. Esto permite inferir que el rendimiento en la entidad podría estar más condicionado por las competencias técnicas y la experiencia práctica que por los estímulos motivacionales actuales.

Prueba de hipótesis específica 4:

Se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa como primer paso para llevar a cabo el análisis estadístico de la segunda hipótesis específica.

H₀: No existe relación entre la actitud y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

H₁: Existe relación entre la actitud y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco.

Tabla 07 Prueba de correlación de Spearman entre la actitud y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Castillo Grande.

Correlaciones		Actitud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	86
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,433**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota: Resultados en base a la encuesta y analizada con SPSS V-26.

Según los datos presentados en la tabla 07 de correlaciones, se halló un coeficiente de Spearman de $r = 0,433$ con una significancia de $p = 0,000$. Dado que el p-valor es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica, concluyendo que existe una relación positiva moderada y significativa entre la actitud y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Este hallazgo sugiere que el rendimiento de los servidores municipales está fuertemente condicionado por sus disposiciones afectivas, su compromiso y su comportamiento ante las tareas, incluso por encima de sus conocimientos técnicos o su motivación intrínseca.

DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, los resultados estadísticos permitieron comprobar la existencia de una relación directa y de moderada intensidad entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande ($r = 0.494$, $p < 0.05$). Este hallazgo demuestra que la optimización de los procesos de desarrollo, capacitación y fortalecimiento del talento humano genera un incremento proporcional en la productividad y en la eficiencia de los servicios públicos brindados por la comuna.

Al contrastar este resultado con la literatura empírica, se observa una notable convergencia con lo reportado por Ancassi (2023) en la Municipalidad Distrital de Haquira, quien determinó un coeficiente de Rho de Spearman de $r = 0.486$, concluyendo que la gestión del talento humano se vincula de forma moderada y significativa con el rendimiento de los servidores públicos mediante la provisión de incentivos y soporte operativo.

Asimismo, los hallazgos dialogan estratégicamente con lo planteado por Bernardo et al. (2021), quienes sostienen que la gestión del talento humano debe concebirse como una variable sistémica e integral que dinamiza el cumplimiento de las metas organizacionales y genera ventajas competitivas frente a contextos cambiantes. Desde la perspectiva analítica de la gestión pública municipal, estos datos corroboran que la inversión en el capital humano no constituye un gasto burocrático, sino el pilar funcional sobre el cual se sostiene la capacidad operativa de los gobiernos locales de la región Huánuco. Analizando la primera dimensión específica, referida al conocimiento, se identificó un nivel de correlación directa moderada con el desempeño laboral ($r = 0.445$). Este coeficiente evidencia que, si bien los saberes técnicos y la formación conceptual son insumos necesarios para la ejecución de las funciones administrativas, no resultan determinantes de manera aislada para garantizar la excelencia operativa. Al revisar los hallazgos de Salazar (2020) en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, donde se identificó que la gestión del capital humano alcanzó un 78.3% de nivel eficiente sustentado fuertemente en procesos de admisión y entrenamiento, se deduce que la adquisición de conocimientos requiere de mecanismos organizacionales estructurados para traducir la teoría en valor público. En la realidad de Castillo Grande, el conocimiento actúa como un catalizador técnico que requiere complementarse con destrezas operativas y la dotación de herramientas para evitar el estrangulamiento de los trámites institucionales.

En cuanto a la dimensión de habilidades, la prueba estadística reveló una asociación positiva baja ($r = 0.390$). Este resultado resalta que la destreza práctica, la experiencia en el puesto y la pericia procedimental ejercen un impacto directo sobre la resolución cotidiana de las demandas ciudadanas. Al analizar este aspecto en el contexto local, se comprende que el perfeccionamiento de habilidades operativas resulta clave en municipalidades distritales de reciente creación o en proceso de consolidación institucional, donde la agilidad pragmática del trabajador suele sobrellevar las deficiencias o vacíos en los manuales de procedimientos.

Respecto a la dimensión motivación, los datos arrojaron un coeficiente de Spearman moderado de $r = 0.406$, confirmando que los estímulos organizacionales inciden favorablemente en la orientación de la conducta hacia el cumplimiento de objetivos. Al discutir este punto con el estudio de Cuesta (2024) en DEVIDA - Zonal Tingo María, se observan valiosas coincidencias respecto al peso del factor

motivacional. Cuesta determinó mediante un modelo econométrico Gompit que tanto las recompensas extrínsecas como las intrínsecas incrementan sustancialmente la probabilidad de mejora en el rendimiento laboral (en 42.87% y 45.19%, respectivamente). Sin embargo, al comparar ambos escenarios institucionales, en la Municipalidad de Castillo Grande el factor motivacional registra un impacto ligeramente menor al de las actitudes o el conocimiento, lo que sugiere que ante las restricciones presupuestarias o la escasez de incentivos económicos directos en el sector municipal, los trabajadores apelan a otros motores impulsores para cumplir con sus responsabilidades.

Finalmente, el hallazgo más revelador del presente estudio corresponde a la dimensión actitud, la cual reportó una correlación de moderada intensidad con el desempeño laboral ($r = 0.433$). En la jerarquía de las variables específicas evaluadas, la disposición afectiva, el compromiso voluntario y la conducta deontológica de los servidores públicos se posicionaron como el factor condicionante de mayor jerarquía sobre el rendimiento, superando incluso al conocimiento técnico ($r = 0.445$ frente al peso global del compromiso) y a la motivación intrínseca. Esta constatación adquiere especial relevancia en el ámbito de la administración pública local: mientras que el conocimiento representa el saber y la habilidad el saber hacer, la actitud constituye el querer hacer. En consecuencia, se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, el compromiso ético y la orientación al servicio de los trabajadores funcionan como el verdadero motor dinamizador que neutraliza las limitaciones presupuestales y sostiene la gestión institucional.

CONCLUSIONES

Se determinó que sí existe relación entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco, con una correlación de Spearman de moderada intensidad ($r=0,494$). Esto significa que, en la medida que la municipalidad mejore sus procesos de capacitación, habilidades, motivación y actitudes, se producirá un incremento proporcional en el desempeño y productividad de sus trabajadores.

Se precisó que sí existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco, con una correlación de Spearman de moderada intensidad ($r=0,445$). Este resultado indica que, en la Municipalidad, el conocimiento del personal contribuye al rendimiento laboral; sin embargo, se

entiende que el rendimiento no depende exclusivamente de los conocimientos técnicos, sino que requiere de otros factores como las habilidades, la motivación, actitudes y las herramientas de trabajo. Se comprobó que existe una relación positiva baja entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco, con una correlación de Spearman de $r=0,390$. Este resultado indica que el desarrollo de destrezas y técnicas operativas del personal contribuyen a una mejora del desempeño laboral, lo que permite afirmar que para la gestión municipal la capacidad práctica y la experiencia en el puesto tienen una incidencia más directa en los resultados institucionales.

Se estableció que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco, con una correlación de Spearman de moderada intensidad ($r=0,406$). Este resultado indica que el factor motivacional influye en el desempeño de los servidores; no obstante, su impacto es menor en comparación con otras dimensiones como las habilidades y las actitudes.

Se determinó que sí existe relación entre la actitud y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, en la provincia de Leoncio Prado y región Huánuco, con una correlación de Spearman de moderada intensidad ($r=0,433$). Este hallazgo nos da a entender que el rendimiento de los servidores municipales en Castillo Grande está fuertemente condicionado por su compromiso, sus disposiciones afectivas y su comportamiento ante las tareas, incluso por encima de sus conocimientos técnicos o su motivación intrínsecas.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Alcaldía y a la Subgerencia de Recursos Humanos formular e institucionalizar un Plan Integral de Desarrollo del Capital Humano alineado a los objetivos estratégicos del Plan Operativo Institucional (POI). Dado que se demostró una correlación directa e importante con el desempeño laboral ($r = 0.494$), se requiere trascender la administración del personal de carácter puramente tramitador hacia un modelo de gestión estratégica. Dicho plan debe articular de forma continua la actualización técnica, el fortalecimiento de destrezas operativas y la aplicación de incentivos intangibles, garantizando que el perfeccionamiento continuo de los servidores públicos se traduzca en un incremento sostenible de la productividad y la calidad del servicio ciudadano.



A la Gerencia Municipal y a los jefes de área, diseñar un Programa Periódico de Capacitación Técnica y Actualización Normativa enfocado en la simplificación administrativa y el uso de tecnologías de gestión pública. Considerando que el conocimiento técnico influye de manera moderada en el rendimiento ($r = 0.445$), es imperativo complementar la formación conceptual con el acceso a herramientas informáticas de apoyo. Las acciones formativas deben priorizar temas clave de la administración local (como el SIAF, SIGA, contrataciones del Estado y atención al usuario), evitando limitar el saber a la teoría para convertirlo en un insumo práctico de rápida aplicación en la labor cotidiana.

A la Subgerencia de Recursos Humanos y Unidades Operativas, se propone implementar Talleres Prácticos de Entrenamiento Operativo bajo la modalidad de mentoría interna y aprendizaje en el puesto. Frente a la evidencia de que las habilidades operativas inciden en los resultados institucionales ($r = 0.390$), resulta indispensable reestructurar los manuales de procesos para visibilizar las buenas prácticas existentes en la entidad. Esta medida posibilitará que los servidores con mayor experiencia y pericia técnica transfieran sus destrezas a los trabajadores de reciente incorporación, agilizando la resolución de incidencias en los trámites y reduciendo los cuellos de botella burocráticos.

A la Gerencia Municipal y a la Subgerencia de Planificación y Presupuesto, se recomienda reestructurar la política de incentivos de la comuna mediante la formalización de un Sistema de Reconocimiento al Mérito No Pecuniario. Al constatarse que el factor motivacional registra una asociación moderada con el desempeño ($r = 0.406$), y ante las limitaciones presupuestarias de la administración municipal, se sugiere adoptar estímulos como la felicitación institucional mediante resolución gerencial, flexibilidad en horarios por metas cumplidas y asignación de responsabilidades de liderazgo. Estas acciones fortalecerán el compromiso organizacional sin comprometer los recursos económicos de la entidad.

Dirigida a los Directivos, jefes de Unidad y a la Plana Completa de Servidores Públicos, se sugiere implementar un Programa Permanente de Fortalecimiento del Clima Organizacional, Ética Pública y Sentido de Pertenencia. Puesto que la actitud y la disposición afectiva resultaron ser factores determinantes para el rendimiento laboral ($r = 0.433$), la gestión municipal debe priorizar espacios de integración, manejo del estrés laboral y refuerzo de la vocación de servicio.



Cuidar el estado motivacional y la conducta deontológica de los servidores garantizará un compromiso ético sólido, capaz de sostener la operatividad de la municipalidad aun frente a las deficiencias logísticas o presupuestarias de la gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ancassi, J. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022 {Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA de la Universidad Cesar Vallejo}. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109551>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ta edición. Editorial Episteme Caracas - República Bolivariana de Venezuela.
- Bedoya, E. (2003). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. [Tesis para optar el grado de magister en administración: gestión empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas]. Recuperado el 18 de Febrero de 2020, de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf
- Bernardo, H., Ramírez, R., y Parra, M. (2021). Gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sostenible. Costa: Universitaria de la Costa S.A.S. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL->
- Berstein, David. (2010). La Imagen de la empresa y la realidad, Barcelona. Editorial Plaza & Janes.
- Bohórquez, P. (2002). Planificación estratégica y desempeño laboral. (2da. Ed.) México: Alfaomega Grupo Editor.
- Bohorquez, H. (2004). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas.
- Campos, S. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Banco de la Nación – Sede Huánuco [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán] <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3d5a1236-d4a1-4f6a-a7a3-639547690d2f/content>



- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. México: S.A. DE C.V
- Chiavenato, Idalberto (2009). Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. Colombia: Mc Graw Hill
- Cuesta, D. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA, oficina zonal Tingo María {Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública por la Universidad Nacional Agraria de la Selva}. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/items/48679fad-73a2-46ca-8e03-b6ad5d512fb2>
- Curiel, Y. (2022). Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC [Tesis para optar el título de Magister en Administración de Empresas de la Universidad De La Guajira, Colombia]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/72458383-9a2e-427f-a71e-e5122b96f449/content>
- Salazar, Y. (2020). Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. Gaceta Científica. Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 6 (4), octubre - diciembre de 2020, Huánuco-Perú <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.980>
- salud del Centro Materno Infantil Rímac, 2023 [Tesis para optar el grado de Maestro de Gestión en salud de la Universidad Norbert Wiener, Perú]. Disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9481b43b-6113-4693-badb-92a820b0065d/content>
- Vergara, A., Márquez, F., Sorhegui, R., & Olalla, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. Obtenido de *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93: <https://www.redalyc.org/>