



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad  
Distrital La Banda de Shilcayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Pilco García, Ruperto Ken (ORCID: 0000-0002-7033-8854)

**ASESORA:**

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y a mis padres, pues por ellos logré  
alcanzar mucho de mis objetivos.

**Ruperto**

## **Agradecimiento**

A mi familia, por sus palabras de aliento y superación.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y Operacionalización .....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo .....	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN.....	31
VII. CONCLUSIONES.....	36
VIII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión de personal.....	26
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral.....	26
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	27
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral.....	27
Tabla 5.	Correlación entre la gestión de personal y desempeño laboral.....	29

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión de personal y el desempeño laboral.....	30
---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 76 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión de personal, presentó un predominio en el nivel medio con el 50 %; y el desempeño laboral, en un nivel medio con el 59 %. Concluyendo que, existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.54 % de la gestión de personal influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, admisión, comunicación, adaptabilidad.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between personnel management and job performance in the La Banda de Shilcayo District Municipality, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 76 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that level of personnel management, predominance was observed in the middle level in 50%; job performance, the average level was observed at 59%, concluding that there is a very high positive and significant relationship between personnel management and job performance in the La Banda de Shilcayo District Municipality, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho it was 0.962 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); In addition, only 92.54% of personnel management influences job performance.

Keywords: Management, admission, communication, adaptability.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cuando se hace referencia al cumplimiento de las metas que se encuentran estrictamente ligadas a la ejecución adecuada de las actividades, con resultados alentadores en los departamentos de la entidad, dado que esto se ha convertido en un pre requisito fundamental para que las instituciones tengan más énfasis en el desarrollo de sus actividades que lo llevará a alcanzar sus objetivos. (ILPES, 2018).

A nivel de Latinoamérica, en países como Colombia y Ecuador, posiblemente por ser países que se encuentran en camino de desarrollo, presentan problemas grandes en este aspecto, la misma que merma la realización de acciones gubernamentales; teniendo en cuenta que el contexto del gobierno es muy preocupante: la situación, los procedimientos burocráticos y conformidad de los servidores públicos, conlleva a que las metas determinadas no se cumplan y así impedir que busquen alternativas de solución al problema, todo ello genera que los programas públicos tengan falencias en brindar un mal servicio, como el atraso de la ejecución, y esto origina el no cumplimiento de los objetivos.(PRODENUUD, 2014)

En el Perú, el sistema de administración pública, el ente estatal a través del MEF, reconocen a las entidades que logren cumplir con las metas planteadas para ser alcanzadas dentro del periodo fiscal. Merlo (2018), hace mención que los objetivos a través de los entes locales muestran las normativas de listados que conlleva a establecer las metas en un ciclo determinado, y dan su aporte alcanzar las metas, y ésta se convierte en parte fundamental de ser transparente en las actividades que se les exige a los colaboradores de la entidad, tener en cuenta laborar en alcanzar los consejos consensos internos, dar cumplimiento a los objetivos la cual ayudará entidades ediles cubren sus necesidades. Es por ello que las falencias en no cumplir la acción presupuestaria, como procedimiento y es dado un mejoramiento paulatino, debido a aspectos de incapacidad profesional en los colaboradores, sobre todo, genera retrasos en las poblaciones que posee poco acceso a los beneficios estatales.

En la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo(MDBSH), se muestran ciertos problemas en referencia al personal, siendo las **causas**, la deficiente gestión de personal, teniendo múltiples factores en los que se comprende ciertos temas políticos, personales o familiares, generando esto como **consecuencia** que aquellas actividades que el colaborador ejecutaba sufran un paro hasta el momento donde la entidad inició un nuevo proceso de contratación, a su vez el personal muestre un desempeño deficiente, con sobrecargas laborales, incumplimiento de sus tareas asignadas, y de esta manera surge el estudio de la investigación, que tiene como finalidad la determinar la relación entre variables, la cual dará un aporte significativo para que estos sean usados en el contexto actual.

Es por ello que, se formula el **Problema general** ¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?

Este estudio tiene las siguientes justificaciones: fue conveniente, dado que permitió contar con un instrumento eficaz para tomar mejores decisiones por parte de colaboradores, y se vio la falencia que tiene la entidad y así poder ayudar a dicha problemática respecto a la gestión de personal y desempeño laboral. Es relevante socialmente, puesto que, se enfocó en el personal capacitado, con basto conocimiento para gestionar los recursos y subsanar errores, y de esta manera dar cumplimiento a los objetivos designados, y que la comunidad pueda obtener beneficios, por el municipio de la jurisdicción. Por valor teórico, estuvo orientado a brindar aportes teóricos que permitió la descripción de cada una de las variables de estudio; dichos autores aportaron con enfoques para cada variable de investigación.

Respecto a las **implicancias prácticas**, se planteó alternativas de solución a través de las recomendaciones, y así poder tener el personal idóneo, que ayudará seguir con los programas en planificados, y así tener un análisis real de las variables en la entidad en mención. Y finalmente, presenta **utilidad metodológica**, puesto que a través de la investigación se generó instrumentos para medir y recoger información valiosa sobre las variables los cuales fueron validados y confiabilizados, estos podrán ser empleados por otros investigadores en un futuro para posteriores investigaciones en otros contextos.

En tanto el **Objetivo general fue** determinar la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022. Y los **Objetivos específicos**, medir el nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022; analizar la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

**La hipótesis general fue:**  $H_0$ : Existe relación significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022. Y las **Hipótesis específicas fueron**  $H_1$ : El nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, es alto;  $H_2$ : El nivel de gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, es alto;  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos, **a nivel internacional**, Jara et al. (2018) realizaron un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, la población y muestra de 32 personas, la técnica el análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluye que: actualmente, se está viviendo en grandes cambios en el mundo; todo esto genera un nuevo replanteamiento con respecto a las maneras de gestionar las organizaciones, todo ello implica el replanteamiento de diversas maneras de gestión respecto a las organizaciones, existiendo grandes transformaciones en la sociedad desde diversas ópticas, donde los colaboradores representan un punto fundamental para la competitividad de estas instituciones.

De igual manera, se consideró a Agudelo (2019), quien realizó un estudio tipo básico, de diseño no experimental, la población y muestra de 25 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que; hace reconocimiento la jerarquía del procedimiento de alineación del factor humano que cuentan todas las entidades, puesto que éstas manejan poco presupuesto destinada a este fin. Las organizaciones deben orientar sus recursos, el cumplimiento eficaz y eficiente de sus metas. La misión y visión que tienen de acorde a los lineamientos estratégicos.

Para finalizar este primer apartado, se incluyó a Pantoja (2019) quien desarrolló un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, la población y muestra 44 participantes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que: de acuerdo a la data recopilada, se ha podido determinar que de manera actual las oficinas de gestión del talento humano deben establecer recursos organizacionales a fin de que éstos influyan en la composición de las diversas capacidades que tienen los colaboradores, todo ello con la finalidad de afrontar las situaciones adversas que se presenten.

**A nivel nacional**, Choque (2018) quien realizó un estudio de tipo aplicada, de diseño no experimental, población fue 132 moradores, muestra solo fue empleada a un 30%, técnica estudio documental, instrumento la guía de observación. Concluye que: corren frente al PIM en vinculación con el PIA se ha notado un considerable aumento de un más de 400%, a su vez, se obtuvo indicadores de que el avance tiene un grado aceptable, pero no se alcanzó el cumplimiento de manera total puesto que solamente se obtuvo un 91.2% de cumplimiento. Es en razón ello quede acorde a los resultados obtenidos se afirmó que los montos que se asignan a la entidad en específico en la etapa inicial no siempre son correctos, sino que llegan a presentar diversas variaciones, siendo que en algunos casos superan el porcentaje inicial.

Asimismo, se consideró a Rojas et al. (2020) quienes realizaron un estudio de tipo básico, contando con un diseño no experimental, la población y muestra 78 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que, en razón a la información obtenida, la misma que nos ha permitido determinar que los colaboradores son el punto principal de una organización, Es por ello que resulta necesaria el equipamiento de un sistema de gestión de los mismos que resulte adecuado y se encuentre basada en las competencias que tienen y que contribuyan al desarrollo de las actividades orientadas a los cumplimientos de metas y objetivos institucionales, a su vez generando productividad laboral.

Igualmente, se citó a Maldonado et al. (2020), realizaron una investigación tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra 32 participantes, la técnica, la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el estadístico de Levene (0,022), asume iguales varianzas para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,884. También, se encuentra el estadístico  $t = -1,538$  con un nivel de significancia del 0,135. Por ende, no existe una diferencia significativa con respecto a la gestión del recurso humano en las Municipalidades, segundo, que no existen discrepancias entre los grados de desarrollo, de retención de las personas y de recompensas en los mismos municipios. Todo ello se debe a que ambos

presentan disposición para capacitar al personal que anhelan escalar laboralmente, lo que le permitirá tener un potencial mejor con una nueva óptica en las instituciones; la existencia de una consciencia que muestra interés por mantener a los elementos humanos que presentan las habilidades que pudieran hacer más competitivas a las instituciones.

En tanto **a nivel local** se citó a Ruiz et al. (2021) quienes realizaron un estudio de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, la población y muestra 45 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Cuyos autores llegaron a la siguiente conclusión, en referencia al estudio realizado se ha podido establecer una vinculación alta positiva entre variables. Asimismo, se obtuvieron valores que nos permiten señalar que el 87,9%, el cumplimiento de la meta es parte de la influencia que tiene la gestión municipal.

También se consideró a Cachique (2018) quien realizó un estudio de tipo básico, descriptivo y correlacional, que responde a un diseño no experimental, de corte transversal, la población y muestra 43 colaboradores administrativos nombrados, la técnica empleada la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuyo autor llegó a la siguiente conclusión, en referencia a los datos obtenidos los mismos que nos han permitido que existe una correlación de carácter significativa de las variables materia de la investigación, es por ello que ante la mejora de una de ellas está repercutida de una manera positiva en la otra.

Finalmente, se citó a Jiménez (2020), estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, se tomó como población y muestra 17 servidores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que: en referencia a la gestión del talento esta se ha realizado de una manera deficiente dentro de la entidad, puesto que los colaboradores no tienen conocimiento respecto a las acciones que se ejecutan para una selección adecuada de personal. A su vez, no es correcta la calidad del servicio que se da dentro de la misma, desconociendo el personal respecto a los servicios que se ofertan dentro de la misma.

Como primera variable **gestión de personal**, Chiavenato (2002), conceptualiza y define como las estrategias para planificar correctamente, pertinentemente, y de manera adecuada que se encuentran dentro de las entidades, para el desarrollo de sus capacidades y la optimización de sus funciones. De igual manera, el autor, Ortega (2011), señala y menciona que esta consiste en la coordinación con el capital humano y la manera de desarrollar las actividades que resulten necesarias para el funcionamiento óptimo de una organización.

De igual manera, Silva et al. (2021), aseveran que es esencial y fundamental el que realice o mejor dicho ejecute solo una función, no tiene que nombrarse o denominarse “Administrador”; puesto que solamente es el personal a cargo de la realización de las tareas administrativas. (p. 68). Además, Macias & Aguilera (2012) hacen referencia a que el colaborador debe estar enfocado a la realización de las acciones encomendadas de la manera más eficiente y eficaz posible, generando de esta manera una optimización de los recursos de la entidad.

Igualmente, Cruz et al. (2017) quienes señalan que esta gestión representa la optimización del uso del capital humano de una organización, orientando sus acciones al cumplimiento específico de objetivos y metas propuestas (p. 29). Para Avaro (2006), quien ha hecho referencia a que la nueva globalización. Ha generado nuevos retos dentro de estas organizaciones, teniendo en cuenta repotenciar las capacidades que tienen los colaboradores. En los últimos tiempos las entidades han invertido un capital humano la cual se ha convertido en algo primordial para el éxito de las entidades podemos decir que el departamento de gestión de personal tiene parte de su misión en constituir organizar y mantener equipos bien estructurados la cual tiene una productividad muy alta y estén satisfechos con el papel que desarrollan en las entidades para lograr dicho objetivo el departamento el área de gestión del personal se dedica a las tareas relacionadas con los colaboradores la cual planifica los procesos y promueve las acciones del desarrollo del equipo que conforma.

Según Sánchez et al. (2016) son todas aquellas políticas, prácticas y procedimientos implementados dentro de la organización para poder gestionar el comportamiento y el desempeño del grupo de profesionales que conforma gestionar el capital humano de una manera eficiente y óptima. (p. 138). Al respecto Montoya & Boyero (2016) hacen referencia que la gestión del personal tiene una gran responsabilidad sobre el mantenimiento de la estructura profesional que forma parte de la organización la cual debe encargarse de una serie de labores claves para el buen funcionamiento de la productividad de las organizaciones y un buen ambiente y clima laboral y así poder tener un desempeño óptimo en todas las labores que desarrolla dichos colaboradores. (Jama, 2018)

Importancia de la gestión de personal, Salinas & Malpartida (2020), abarca todas las áreas administrativas de una entidad desde la gestión de los colaboradores hasta la selección y la capacitación, de estos también se lleva a cabo otras tareas como por ejemplo la filiación a un régimen de Social, la cual se debe tener en cuenta aspectos legales y acuerdos con la entidad y las en las cuales los contratos con los empleados del personal es una tarea que desarrolla, todas las entidades y la cual se ha convertido una carga importante, y que todas las entidades públicas hayan invertido en tener un buen capital humano para poder llevar dicho proceso y de esta forma la obtención de resultados aceptables que la organización necesita. Adicionalmente, de acuerdo con Vera & Jiménez (2018), señalan que esta gestión permite la generación de un ambiente óptimo entre los colaboradores para la interacción necesaria para el cumplimiento de los resultados deseados.

Por otro lado, Aular (2021) señala que estos son los puntos fundamentales de cada una de las organizaciones, puestos que estos a través de las acciones que ejecutan de manera diaria, trabajan para el cumplimiento estricto de los objetivos determinados. En contraste a lo expuesto, García et al. (2017) hacen referencia a que esta gestión solamente es algo directivo y que depende del encargado el cumplimiento de efectivo de estos objetivos. Asimismo, Ramírez et al. (2019) dan de conocimiento que gestionar significa, organizar, planificar,



coordinar, desarrollar y controlar el desempeño eficaz y eficiente del personal dentro de una organización.

De igual modo, Cuesta et al. (2018) aseguran que esta gestión no debe ser considerada o vista como una simple relación de manera interna dentro de la organización, sino que es ésta se encuentra conformada a su vez por valores institucionales de acuerdo a la relación de todos sus miembros. Asimismo, Armijos et al. (2019) estipulan que esta gestión se encuentra estructurada por la oficina de los recursos humanos, desde donde nacen los lineamientos que se seguirán.

Los elementos que posibilitan el adecuado funcionamiento de la gestión de personal acorde con Silva et al. (2020) son el valor de los recursos que son usados ante el aumento de la gestión se encuentra representada por el valor. Con respecto al aumento a las estrategias y la determinación de ciertas acciones para la disminución de los costos que se alcanzan en la ejecución de los servicios. Para Carrasco (2017) resulta fundamental al interior de las organizaciones o empresas para el desarrollo correcto de las acciones y la implementación de ciertos modelos organizacionales. Lo expuesto es reforzado por Coba et al. (2019) quien señala que deben existir ciertas evaluaciones que se deben ejecutar dentro de las organizaciones a fin de que a través de un proceso de capacitación o formación se superen estas falencias.

Los autores Hernández & Santamaría (2018) que refieren que esta globalización trae consigo ciertas mejoras con respecto a las capacitaciones y la formación de conocimientos y habilidades dentro del personal que labora dentro de las organizaciones.

Con respecto a sus dimensiones, según Chiavenato (2002), son: **Admisión de personas:** proceso desarrollado dentro de la entidad a través del cual se integran nuevo personal. **Desarrollo de personas:** a través de este proceso se da la capacitación a los colaboradores para el desarrollo de ciertas

aptitudes y habilidades. Con respecto a las **Condiciones laborales:** en este punto se hace referencia a las condiciones que se dan dentro de la entidad para que el personal pueda desarrollarla de la manera más eficiente. **Monitoreo de personas:** hace referencia al acompañamiento que se le da al personal a fin de poder orientarlo cuando lo necesite.

Como segunda variable se tiene al **desempeño laboral**, según Suaquita & Peña (2019) quien refiere que es la calidad del trabajo que ejecuta el colaborador dentro de una organización. Para Andía (2013), el desempeño tiene como base la actuación de los colaboradores orientados hacia el logro de los propósitos establecidos. Además, Armijo (2009) describe que el desempeño laboral tiene un rol significativo en el interior de las entidades.

De igual manera, Carro & Gonzales (2013) exponen que en la actualidad la relevancia de lograr y alcanzar los propósitos u objetivos que están relacionados con el mejoramiento de las condiciones sociales, es mucho mayor debido derecho a la transparencia. Asimismo, Baumgarten (2016) refiere que, para el establecimiento de las metas éstas deben responder de manera objetiva a los objetivos. Según Álvarez (2010) la medición de un alto desempeño laboral viene a representar el cumplimiento estricto de las actividades encomendadas a los colaboradores.

Por su parte, el autor Bravo (2018) sustenta que cumplir o tener un alto nivel de desempeño, es una cuantificación específica de algo que queremos lograr, como también es denominación identificable, concreta que están programados para el año fiscal pertinente y correspondiente. Del cumplimiento del desempeño laboral, se trata de objetivos abstractos, aunque se pueden relacionar o asociarse a los objetivos concretos, dado que estos tienen o deben contener los elementos.

En cambio, Alfaro & Gómez (2016) dan su aporte referente al cumplimiento de metas, se determina y establece a partir del nivel de desempeño que se realiza. De igual manera o del mismo modo la presente se encuentra comprendido o entendido por indicadores operativos y presupuestarios fijos y determinados. De esta forma o de esta manera se indica y puntualiza las

características siguientes, de las cuales se conocen que son: Fecha tope o el período de cumplimiento especificada, es por ello que se especifica, determina y establece un desempeño para ser medido. De las cuales tiene o debe ser realista y logable, pero netamente basado o mejor dicho fundamentado en un desafío significativo. cabe resaltar que el desempeño laboral se entiende como la calidad de la labor que cada colaborador aporta en sus tareas diarias durante un periodo determinado, la cual sirve para poder entender de qué manera un individuo se desenvuelve en el área o en el sector que le corresponde en el desempeño laboral de diversos factores como la eficacia eficiencia y la optimización de recursos, que un colaborador ocupa un área teniendo en cuenta sus obligaciones y las expectativas y perspectivas que tiene de la entidad (Mejía, 2016)

Bajo ese devenir de ideas, Calán & Moreira (2018) refieren que las entidades buscan brindar servicios de calidad para generar satisfacción de necesidades públicas, en razón a ello que necesitan contar con personal capacitado. A su vez Martínez (2012), refiere que en el mundo globalizado es necesario la implementación de un método de gestión eficiente.

Por su parte, Cejudo & Michel (2016) Afirma que la importancia del desempeño laboral recae en la realización, la satisfacción y crecimiento del colaborador con respecto al contexto de identidad, la cual implica en la estimulación que usted acoge por parte de la entidad, la cual se hace mención en temas organizacionales el desempeño y las metas tienen que ser planteadas y trazadas de manera precisa al inicio del año, o cuando se realiza una actividad, la cual es estructurado de una forma que se desarrolle no se presente falencias, la cual terminará en un mal funcionamiento de la entidad, cabe recalcar que los entes o servidores públicos quiénes están encargados de brindar todas las herramientas o técnicas para que los colaboradores, con el propósito de maximizar su desempeño en el departamento o en el área que fueron designadas dentro de la entidad

Para Bravo (2018), el desempeño de los colaboradores debe ser analizado de diferentes puntos de vista, los cuales deben contemplar aspectos relevantes como las condiciones en las cuales los colaboradores desarrollan sus actividades diarias, así mismo se deben considerar elementos como una capacitación en los diferentes programas desarrollados por las organizaciones para fortalecer los conocimientos con el propósito de ayudar a incrementar su nivel de satisfacción en el trabajo, además, es necesario considerar las diferentes cargas familiares que poseen los colaboradores.

Teniendo en cuenta que estos elementos influyen de manera significativa sobre la actitud que las personas adoptan al momento de realizar cada uno de las obligaciones asignadas dentro de su centro de trabajo, si bien es cierto, este elemento no está relacionado directamente con las responsabilidades organizacionales, es importante que los directivos de recursos humanos no tenga en cuenta para poder diseñar las estrategias que mejor se adapte en estas necesidades, de modo que el colaborador encuentre una opción o una propuesta que ayude a satisfacer estos requerimientos, el cual incrementado exponencialmente el compromiso laboral y las posibilidades de obtener una productividad sobresaliente que beneficiará además al desarrollo de la competitividad organizacional en su conjunto.

Según los autores Alfaro & Gómez (2016), muchas empresas necesitan de colaboradores que tengan la capacidad de obtener resultados sobresalientes de acuerdo a las asignaciones realizadas, sin embargo, muy pocas están dispuestas a invertir recursos financieros para capacitar y fortalecer estas competencias necesarias para obtener los resultados necesarios que fortalezcan uno de los objetivos de manera eficiente; por lo tanto, es necesario entender que los buenos niveles de desempeño laboral son obtenidos después de haber desarrollado un proceso de capacitaciones significativas orientadas a la perfección de los conocimientos específicos y profesionales de los servidores para llevar las tareas, bajo el cumplimiento de los estándares normativos y de calidad establecidos por la organización.

Bajo este panorama, se debe considerar que la capacitación de los colaboradores no solamente debe estar relacionado como una

responsabilidad organizacional, sino que las personas también pueden desarrollar estas actividades de manera independiente sin estar vinculadas a las organizaciones, teniendo en cuenta que está permitirá mejorar su nivel de empleabilidad y su capacidad para desarrollar actividades específicas, las cuales le darán a colocarse en un puesto laboral superior que era posible el incremento de su nivel de ingresos para satisfacer su necesidades personales y familiares, asimismo, esta responsabilidad personal de los colaboradores, permite que las organizaciones cuenten con personal preparado para enfrentar los diferentes retos organizacionales y llevarlo al éxito integral.

De acuerdo a las perspectivas de los autores Calán & Moreira (2018), desempeño laboral representa la capacidad de las organizaciones para realizar la gestión eficiente de los RRHH de manera estratégica, teniendo en cuenta que en primera instancia el nivel de competitividad organizacional ese resultado de la administración optima de RR.HH., considerando que son responsable de guiar la gran mayoría de los procesos y actividades internas, por lo tanto, a medida que estos mejora su nivel de desempeño, la organización obtenga resultados sobresalientes capaces de influir sobre liderazgo en el mercado dentro de su sector económico.

Por lo tanto, las organizaciones deben tener muy en claro la importancia de fortalecer los conocimientos en sus colaboradores, para ello es importante considerar a estas actividades no como un beneficio netamente para el colaborador, sino que debe ser concebido como un beneficio multilateral que permitan organización contar con colaboradores debidamente capacitados y calificado para ocupar los puestos vacantes, de esta manera se logrará incrementar la capacidad para lograr el éxito mediante la utilización eficiente de los recursos internos.

Según Cejudo & Michel (2016), otro aspecto muy importante considerar en el tema de desempeño de los colaboradores, es la confianza que los directivos organizacionales brindan a las personas para poder expresar sus necesidades relacionadas con el desarrollo de las actividades asignadas, teniendo en cuenta que esta información es muy necesario para poder realizar las mejoras respectivas sobre el ambiente de trabajo, para propiciar un buen

desempeño. Tener en cuenta que los colaboradores designados a los puestos directivos para la gestión de las personas, tengan en cuenta este aspecto muy importante para aplicarlo dentro de las estrategias y procedimientos orientados hacia la mejora de las condiciones laborales y los aspectos relevantes y esenciales que conlleven a incrementar los niveles de compromiso para fomentar los buenos resultados.

Asimismo, la inversión de recursos financieros no solamente debe estar orientados hacia el mejoramiento de los procesos en los aspectos tecnológicos para que el personal operativo desarrolle sus actividades sin complicaciones, sino que también se debe realizar la inversión en capacitaciones estratégicas para el personal directivo, teniendo en cuenta que estos son los responsables de tomar decisiones que guiarán el curso de la organización durante un periodo de tiempo, por lo tanto, su nivel de eficiencia directiva determinará las posibilidades de éxito o fracaso organizacional.

De acuerdo a Rizzo & Castro (2017), concerniente a las actividades orientadas al mejoramiento del desempeño de los colaboradores dentro de las entidades públicas, se ha observado que las entidades presentan serias deficiencias para realizar este tipo de actividades, el cual está relacionado con diversas causas como la burocracia y la poca predisposición de las autoridades para mejorar estos aspectos fundamentales que ayudarán a mejorar los resultados y el cumplimiento de las metas y objetivos estipulados dentro de un periodo.

Todo ello no solamente impacta sobre el nivel de desempeño institucional y su imagen para la administración eficiente de los bienes financieros del estado, sino que esto también ha permitido el incremento de los niveles de pobreza y desigualdad en la población, teniendo en cuenta que los recursos financieros no son repartidos de manera estratégica y equitativa para satisfacer las necesidades más emergentes, las cuales en su mayoría se encuentran en aquellas zonas alejadas donde la presencia del estado es muy escasa, por lo tanto, como parte de las actividades de la reforma de la modernización de la gestión pública, se debe tener en cuenta estos aspectos fundamentales para propiciar un buen nivel de desempeño en todos los

funcionarios orientados hacia la gestión de aquellos procedimientos que permitan una inversión de manera equitativa y equilibrada.

Según Jarrín (2016), paulatinamente las entidades públicas han venido presentando deficiencias incrementales respecto a la gestión del talento humano para propiciar un buen nivel de desempeño, los cuales están relacionados con la falta de lineamientos normativos para recompensar aquellos resultados sobresalientes o el cumplimiento de las metas estipulados en un ciclo determinado específico, todo ello ha generado que los colaboradores o servidores públicos no se esfuercen por obtener resultados más allá de lo que dicta su contrato, debido a que esto no es tomado en cuenta por el personal directivo.

Es necesario realizar una reforma sobre estos lineamientos, permitiendo una reactivación de los procedimientos de control para verificar que cada una de estas planificaciones sean cumplidas a detalle, permitiendo que el personal operativo esté debidamente motivado para no solamente obtener aquellos resultados planteados por la entidad, sino que aspire a la obtención de resultados sobresalientes que permiten al mejoramiento de la competencia institucional y así buscar alternativas de solución a la variedad de falencia de la comunidad para dar solución a los diferentes problemas sociales a partir de una gestión eficiente de los recursos públicos y la entrega de servicios de calidad.

Para Ruiz & Sánchez (2021), dentro de las organizaciones es necesario considerar la necesidad de aplicar actividades para la medición del nivel de desempeño, sin embargo, es necesario reforzar el enfoque sobre estos procedimientos, teniendo en cuenta que desde hace mucho tiempo se ha tergiversado el delantero objetivo, en el cual una gran mayoría de colaboradores consideran que las pruebas de desempeño están orientadas hacia la detección de aquellos colaboradores que presentan falencias para ser vinculados de la organización, lo cual, dentro de una visión coherente con esta actividad, estar fuera de contexto.

Por lo tanto, la evaluación de desempeño deben estar debidamente planificadas, en cada actividad debe ser comunicada a los colaboradores tanto en la forma en cómo se llevará a cabo como también se debe informar sobre los objetivos de esta, de modo que no se siembre la incertidumbre en el personal, sino que sirva como un elemento para alentar al cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Continuando con información presentada anteriormente, los autores Suaquita & Peña (2019), sostienen que las evaluación de desempeño permite a las organizaciones obtener información muy importante para el mejoramiento de la competitividad de los colaboradores, esto debido a que mediante esta cifra se pueda recopilar datos para determinar las falencias y las limitaciones que actúan sobre la actitud de la predisposición de las personas para desempeñarse, de modo que el área respectiva pueda planificar las estrategias pertinentes que ayuden a eliminar estos obstáculos, de modo que se puede fortalecer la productividad necesaria para llevar al éxito organizacional en sus diferentes aspectos.

En cambio, Rizzo & Castro (2017) determinan el desempeño laboral representado por las metas planificadas, fundamentalmente éstas se pueden desarrollar de una forma que los resultados sean adquiridos y estudiados para poder tomar decisiones coherentes, y así desarrollar estrategias correctivas, y poder mejorar los procedimientos el esfuerzo y desempeño que fueron realizados con los colaboradores para poder alcanzar las metas institucionales cual, teniendo en cuenta que el desempeño es un elemento fundamental.

Respecto a los elementos que debe contener una meta, Castellares & Vílchez (2020) mencionan que, el desempeño laboral es una particularidad que se concreta, es posible identificar y se pueda medir dicho resultado adquirido, la cual abordará el éxito o el fracaso de la entidad, y esto presenta factores: finalidad, es el fin o el propósito que quiere llegar el desempeño y la cual se pondrá énfasis para que puedan salir de manera óptima y eficiente y lograr concretar los objetivos. Unidad de medida toda aquella que se puede



cuantificar la meta, de tal forma conocer el pacto, esta tiene que ser medible para poder estudiar y tomar decisiones concernientes a la entidad.

De igual manera, Jarrín (2016), menciona que, las entidades y las organizaciones pertinentes al ámbito gubernamental, tienen que laborar en actividades que ayuden el cumplimiento de los objetivos fijados, de esta manera poder medir el desarrollo y su capacidad de administración que tiene como ente regulador de una comunidad. El desempeño laboral y el cumplimiento de metas en los municipios y los gobiernos, son un indicador que demuestra la calidad y la capacidad de administración de las entidades, municipio, órgano local o regional tiene una destinación de presupuesto, la cual se inicia en los proyectos y obras de gran envergadura de esta manera mejorar la calidad de vida de la población

Con el propósito de lograr el desempeño establecido en una identidad, es necesario identificar, analizar y medir el desempeño de los servidores en una establecida organización, lo cual es importante esclarecer la definición de desempeño, para lo cual la Ruiz & Sánchez (2021) la define como, una cadena de actividades que forman el desempeño negativo o positivo del servidor público en la trayectoria en la organización, la medición del desempeño evaluado y desarrollado por el departamento de RR.HH, la cual inicia esta medición debe ser aplicada y establecida a todos los servidores públicos en general a su trayectoria y tiempo, el departamento en que labora en dicha entidad, seguidamente el indicador se relacionará con el perfil que opta cada profesional y de esta manera se seleccionará al profesional para que puedan cumplir un desempeño óptimo y eficiente.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, Sus principales dimensiones según Suaquita & Peña (2019) son: **Dimensión 1: Adaptabilidad**, hace relevancia a las cualidades que tienen los colaboradores para poder adaptarse en los contextos que se representa en el ámbito laboral, es decir es indispensable y fundamental que los colaboradores tengan esta cualidad, de esta manera se presentan cambios o falencias en la entidad donde labora, estén preparados y puedan buscar alternativas de solución. **Dimensión 2 Comunicación**; esto tiene que ser fluido y de manera horizontal

y la entidad la cual es su núcleo primordial, la cual ayudará a que los colaboradores cuenten con una información y tengan acceso a estas, **Dimensión 3 Iniciativa;** asimismo ayudará a que los procedimientos se realicen de manera coordinada óptima y eficiente, la cual evitará que dichos procedimientos sean burocráticos, y así poder dar un servicio de calidad, **Dimensión 4 Conocimiento;** es el factor clave y así poder cumplir con los objetivos, es decir son las aptitudes de cada colaborador, al momento de desarrollar sus actividades y funciones en la entidad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

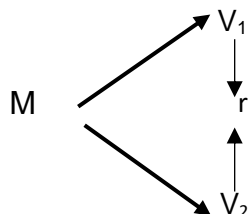
##### Tipo de estudio

**Básica**, solamente se realizó la recolección sin manipulación alguna de las variables de investigación. Según el Hernández (2018) este tipo se encuentra orientado a la generación de mayor conocimiento respecto a ciertos fenómenos o hechos. (p. 1).

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental, según Cortés e Iglesias (2004) es aquella donde no se manipula variable alguna. (p. 27). De **enfoque cuantitativo**, ya que se mide con valores numéricos las variables. Además, es de **nivel correlacional**, el fin de la misma se determinó la situación existente entre variables y posee un corte **transversal**, se recogió y la data será dada en un establecido plazo. (Hernández et al. 2014, p. 154).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



##### Dónde:

**M** = Muestra  
**V1**= Gestión de personal  
**V2**= Desempeño laboral  
**r** = Relación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variables

Variable 1: Gestión de personal

Variable 2: Desempeño laboral

La operacionalización de variables se encuentra en los anexos

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo**

**Población.** Para Niño (2011) representa el total de unidades. Que tienen características comunes que fueron sometidas a evaluación (p. 55). Formada por 76 colaboradores de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo (Fuente: Área de personal de la de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo)

#### **Criterios de selección:**

**Inclusión:** Se consideró pertinente la inclusión de colaboradores nombrados y CAS de la entidad a marzo del 2022.

**Exclusión:** Se excluyó a los colaboradores que se encuentran con contrato de locación de servicio.

**Muestra.** Para Babativa (2017) representa un subconjunto de la población. (p. 82) La muestra fue censal, debido que se trabajó con el total de la población, es decir, los 76 trabajadores.

**Muestreo no probabilístico,** a vista de Cabezas et al. (2017) es receta presentado a través del subgrupo de la población donde la selección de los mismos se encuentra en base a las características de la investigación. (p. 94)

El tipo de muestreo fue no probabilístico por intención.

**Unidad de análisis:** Fue un trabajador de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**

La encuesta, según Tamayo (2003) es aquella técnica que permitió la recolección de respuestas en referencia a los términos descriptivos de las variables. (p. 54)

## **Instrumentos**

Para la variable gestión de personal se usó como instrumento de medición al cuestionario, tiene como propósito medir el nivel de gestión de personal en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo – 2022. El presente cuestionario constó de 15 ítems, dividido en 4 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Para la variable desempeño laboral se usó como instrumento de medición al cuestionario, tiene como propósito identificar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de la banda de Shilcayo - 2022. El presente cuestionario consta de 15 ítems, dividido en 4 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1= Muy baja, 2= Baja, 3= A Medio, 4= Alta y 5= Muy alta. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

## **Validez**

Los cuestionarios usados para recopilar datos, pasaron por un procedimiento de juicio de expertos través del cual se determinó su validez, el cual se tomó en cuenta a 3 expertos con vastos conocimientos en referencia a las variables y con amplia experiencia para la validación de instrumentos, quienes emitieron su valoración personal que al final fue reunida para la obtención del valor de validez presente en los instrumentos.

**Tabla 1***Validez*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto	
Gestión de Personal	1	Metodólogo	4.8	Coherente aplicable	y
	2	Especialista	4.4	Coherente aplicable	y
	3	Especialista	4.5	Coherente y aplicable	
Desempeño Laboral	1	Metodólogo	4.8	Coherente aplicable	y
	2	Especialista	4.3	Coherente y aplicable	
	3	Especialista	4.5	Coherente y aplicable	

---

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.7, el cual hace referencia el 94% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

### **Confiabilidad**

Para poder conocer la confiabilidad se hizo uso de estadístico Alpha de Cronbach, donde se obtuvo valores iguales a 0.70 a más, con el fin de determinar su confiabilidad.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de gestión de personal*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

**Tabla 3***Análisis de confiabilidad de desempeño laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	15

Los instrumentos son confiables, debido a que la confiabilidad de la variable 1 fue 0.974 y la segunda variable fue de 0.981.

### 3.5. Procedimientos

Se inicia con establecer la problemática; se da lugar a la formulación del marco teórico, donde se congrega los enfoques teóricos y los diversos antecedentes que resulten relevantes sobre las variables, las cuales procedieron de enfoques primarios y secundarios confiables; posteriormente se armó los instrumentos que fueron utilizados para la recolección de acuerdo a cada una de las variables, los cuales después de haber pasado por un proceso de validez, se pidió la autorización respectiva a la institución para aplicar la encuesta y recopilar los datos necesarios. La información obtenida, fue tabulada mediante la estadística de tipo descriptiva; estos resultados fueron contrastados con aquellos consignados dentro del marco teórico; para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la recopilación de la data mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para cada una de las variables; la data recolectada fue expresada mediante figuras y tablas estadísticas; en tanto, para abordar la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual fue calculado mediante del programa estadístico SPSS V.25; donde se agrupa valores de entre -1 y 1, el cual indica la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables estudiadas.

### 3.7. Aspectos éticos

Se sustentó según factores éticos, dando inicio **principio de beneficencia**, a través de la generación de beneficios entre los participantes, a la par de la institución materia de investigación. **Principio de no maleficencia**, ante la no generación alguna de daño **Principio justicia**, orientada hacia el respeto y la justicia con los participantes y los procedimientos de la presente investigación. **Principio de autonomía**, respetando la autonomía de los participantes y del estudio. **Consentimiento informado**, se refiere a que la muestra



de estudio conoce los fines que posee la investigación y la manera en cómo contribuye a la mejora de la problemática identificada. También, se cumplió los estándares de estudio establecidos y con la APA séptima edición.

## IV. RESULTADOS

4.1. Medir el nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de gestión de personal*

<b>Niveles</b>	<b>intervalo</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Bajo	15 – 34	22	29 %
Medio	35 – 54	38	50 %
Alto	55 - 75	16	21 %
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital la banda de Shilcayo.

### **Interpretación:**

De la tabla 1, se observa el nivel de gestión de personal, observándose predominio en el nivel medio en 50 % (38), seguido del nivel bajo 29 % (22) y alto en 21 %. (16), debido a que, dentro de la municipalidad no se desarrolla un adecuado reclutamiento de personal, la municipalidad no se encarga de desarrollar una adecuada selección de personal.

4.2. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral*

<b>Niveles</b>	<b>intervalo</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Bajo	15 – 34	18	24 %
Medio	35 – 54	45	59 %
Alto	55 - 75	13	17 %
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital la Banda de Shilcayo.

### **Interpretación:**

De la tabla 2, se observa el nivel de desempeño laboral, observándose predominio en el nivel regular en 59 %, seguido del nivel bajo en 24 % (18) y alto en 17 % (13), debido a que, como considera las acciones de política que no brinda la municipalidad a los colaboradores.

**4.3.** Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

### **Prueba de normalidad**

Se utilizó la prueba de Kolmogorov smirnov, ya que fueron 76 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos presentan una distribución normal o no, se determinó el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personal	,173	76	,000
Desempeño laboral	,130	76	,003

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### **Interpretación:**

Dado que el valor de sig. = 0,000 para variable gestión de personal y 0,003 para la variable desempeño laboral es  $< 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica, es decir el coeficiente de correlación de Spearman.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral.*

Gestión de personal	Desempeño laboral	
	correlación	Sig.
Admisión	0.958**	0.000
Desarrollo	0.948**	0.000
Condiciones laborales	0.898**	0.000
Monitoreo de personas	0.981**	0.000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

De la tabla 4, se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.898 (correlación positiva alta); 0.958, 0.948 y 0.981 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

**4.5.** Determinar la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre la variable gestión de personal y desempeño laboral.*

			Gestión de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

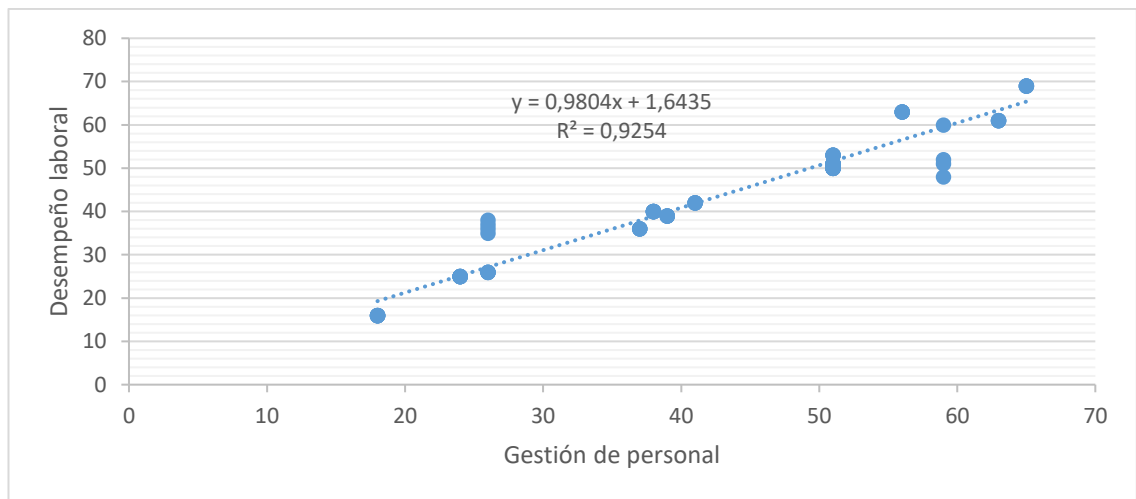
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital la Banda de Shilcayo.

**Interpretación:**

La tabla 5 muestra correlación entre las variables gestión de personal y desempeño laboral, obteniendo el valor de  $Rho=0,962$ ;  $p=0,000$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre las variables descritas.

## Figura 1

Gráfico de dispersión entre la gestión de personal y el desempeño laboral.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

### Interpretación:

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9254 evidenciándose que el 92.54 % de la gestión de personal, depende del desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que el nivel de gestión de personal, se observa predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 29 % y alto en 21 %, debido a que, dentro de la municipalidad no se desarrolla un adecuado reclutamiento de personal, la municipalidad no se encarga de desarrollar una adecuada selección de personal, no cuentan con personal idóneo en cada área de trabajo que permita conseguir los objetivos establecidos en el tiempo planificado. Dicho resultado coincide con Jara et al. (2018), indica que, actualmente, se está viviendo en grandes cambios en el mundo; todo esto genera un nuevo replanteamiento con respecto a las maneras de gestionar las organizaciones, todo ello implica el replanteamiento de diversas maneras de gestión respecto a las organizaciones, existiendo grandes transformaciones en la sociedad desde diversas ópticas, donde los colaboradores representan un punto fundamental para la competitividad de estas instituciones.

En cuanto, Agudelo (2019), refiere que; hace reconocimiento la jerarquía del procedimiento de alineación del factor humano que cuentan todas las entidades, puesto que éstas manejan poco presupuesto destinada a este fin. Las organizaciones deben orientar sus recursos, el cumplimiento eficaz y eficiente de sus metas. La misión y visión que tienen de acorde a los lineamientos estratégicos, asimismo, Pantoja (2019) hace mención que, de acuerdo a la data recopilada, se ha podido determinar que de manera actual las oficinas de gestión del talento humano deben establecer recursos organizacionales a fin de que éstos influyan en la composición de las diversas capacidades que tienen los colaboradores, todo ello con la finalidad de afrontar las situaciones adversas que se presenten.

Asimismo, Rojas et al. (2020), indica que, en razón a la información obtenida, la misma que nos ha permitido determinar que los colaboradores son el punto principal de una organización, Es por ello que, resulta necesaria el equipamiento de un sistema de gestión de los mismos que resulte adecuado y se encuentre basada en las competencias que tienen y que contribuyan al

desarrollo de las actividades orientadas a los cumplimientos de metas y objetivos institucionales, a su vez generando productividad laboral.

En cuanto, Jiménez (2020), indica que, en referencia a la gestión del talento esta se ha realizado de una manera deficiente dentro de la entidad, puesto que los colaboradores no tienen conocimiento respecto a las acciones que se ejecutan para una selección adecuada de personal. A su vez, no es correcta la calidad del servicio que se da dentro de la misma, desconociendo el personal respecto a los servicios que se ofertan dentro de la misma, además, Chiavenato (2002), indica que, define como las estrategias para planificar correctamente, pertinentemente, y de manera adecuada que se encuentran dentro de las entidades, para el desarrollo de sus capacidades y la optimización de sus funciones.

En ese mismo contexto, Avaro (2006), hace mención que, ha hecho referencia a que la nueva globalización. Ha generado nuevos retos dentro de estas organizaciones, teniendo la necesidad de contar con nuevos diseños de gestión que permitan repotenciar las capacidades que tienen los colaboradores. En los últimos tiempos las entidades han invertido un capital humano la cual se ha convertido en algo primordial para el éxito de las entidades podemos decir que el departamento de gestión de personal tiene parte de su misión en constituir organizar y mantener equipos bien estructurados la cual tiene una productividad muy alta y estén satisfechos con el papel que desarrollan en las entidades para lograr dicho objetivo el departamento el área de gestión del personal se dedica a las tareas relacionadas con los colaboradores la cual planifica los procesos y promueve las acciones del desarrollo del equipo que conforma.

Además, el nivel de desempeño laboral, se observa predominio en el nivel medio en 59 % (45), seguido de nivel bajo en 24 % (18) y alto en 17 % (13), debido a que, como considera las acciones de política que no brinda la municipalidad a los colaboradores, existe sobre cargas laborales por la falta de compromiso del colaborador y no existe un adecuado monitoreo hacia el personal. Dicho resultado coincide con Choque (2018), refiere que, corren frente al PIM en vinculación con el PIA se ha notado un considerable aumento



de un más de 400%, a su vez, se obtuvo indicadores de que el avance tiene un grado aceptable, pero no se alcanzó el cumplimiento de manera total puesto que solamente se obtuvo un 91.2% de cumplimiento. Es en razón ello quede acorde a los resultados obtenidos se afirmó que los montos que se asignan a la entidad en específico en la etapa inicial no siempre son correctos, sino que llegan a presentar diversas variaciones, siendo que en algunos casos superan el porcentaje inicial.

En cuanto, Carro & Gonzales (2013), indican que, en la actualidad la relevancia de lograr y alcanzar los propósitos u objetivos que están relacionados con el mejoramiento de las condiciones sociales, es mucho mayor debido derecho a la transparencia, además, Bravo (2018), indica que, cumplir o tener un alto nivel de desempeño, es una cuantificación específica de algo que queremos lograr, como también es denominación identificable, concreta que están programados para el año fiscal pertinente y correspondiente. Del cumplimiento del desempeño laboral, se trata de objetivos abstractos, aunque se pueden relacionar o asociarse a los objetivos concretos, dado que estos tienen o deben contener los elemento.

Alfaro & Gómez (2016), indican que, se determina y establece a partir del nivel de desempeño que se realiza. De igual manera o del mismo modo la presente se encuentra comprendido o entendido por indicadores operativos y presupuestarios fijos y determinados. De esta forma o de esta manera se indica y puntualiza las características siguientes, de las cuales se conocen que son: Fecha tope o el período de cumplimiento especificada, es por ello que se especifica, determina y establece un desempeño para ser medido. De las cuales tiene o debe ser realista y logable, pero netamente basado o mejor dicho fundamentado en un desafío significativo.

cabe resaltar que el desempeño laboral se entiende como la calidad de la labor que cada colaborador aporta en sus tareas diarias durante un periodo determinado, la cual sirve para poder entender de qué manera un individuo se desenvuelve en el área o en el sector que le corresponde en el desempeño laboral de diversos factores como la eficacia eficiencia y la optimización de

recursos, que un colaborador ocupa un área teniendo en cuenta sus obligaciones y las expectativas y perspectivas que tiene de la entidad.

En ese mismo contexto, Cejudo & Michel (2016), indica que , la importancia del desempeño laboral recae en la realización, la satisfacción y crecimiento del colaborador con respecto al contexto de identidad, la cual implica en la estimulación que usted acoge por parte de la entidad, la cual se hace mención en temas organizacionales el desempeño y las metas tienen que ser planteadas y trazadas de manera precisa al inicio del año, o cuando se realiza una actividad, la cual es estructurado de una forma que se desarrolle no se presente falencias, la cual terminará en un mal funcionamiento de la entidad, cabe recalcar que los entes o servidores públicos quiénes están encargados de brindar todas las herramientas o técnicas para que los colaboradores, con el propósito de maximizar su desempeño en el departamento o en el área que fueron designadas dentro de la entidad

Asimismo, existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.54 % de la gestión de personal influye en el desempeño laboral, además, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.898 (correlación positiva alta); 0.958, 0.948 y 0.981 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones.

Dicho resultado coincide con Maldonado et al. (2020), indica que, el estadístico de Levene (0,022), asume iguales varianzas para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,884. También, se encuentra el estadístico  $t = -1,538$  con un nivel de significancia del 0,135. Por ende, no existe una diferencia significativa con respecto a la gestión del recurso humano en las Municipalidades, segundo, que no existen discrepancias entre

los grados de desarrollo, de retención de las personas y de recompensas en los mismos municipios.

Todo ello se debe a que ambos presentan disposición para capacitar al personal que anhelan escalar laboralmente, lo que le permitirá tener un potencial mejor con una nueva óptica en las instituciones; la existencia de una consciencia que muestra interés por mantener a los elementos humanos que presentan las habilidades que pudieran hacer más competitivas a las instituciones.

Asimismo, Cachique (2018), indica que, en referencia a los datos obtenidos los mismos que nos han permitido señalar que existe una correlación de carácter significativa de las variables materia de la investigación, es por ello que ante la mejora de una de ellas está repercutida de una manera positiva en la otra, asimismo, Ruiz et al. (2021), refiere que, en referencia al estudio realizado se ha podido determinar una vinculación alta positiva entre variables. Asimismo, se obtuvieron valores que nos permiten señalar que el 87,9%, el cumplimiento de la meta es parte de la influencia que tiene la gestión municipal.

## **VII. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.54 % de la gestión de personal influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de gestión de personal es medio en 50 %, debido a que, dentro de la municipalidad no se desarrolla un adecuado reclutamiento de personal, la municipalidad no se encarga de desarrollar una adecuada selección de personal
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral es medio en 59 %, debido a que no se cumple a cabalidad las funciones asignadas, existiendo sobre cargas laborales, no se cumple los objetivos institucionales de acuerdo a los planes de trabajo.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.898 (correlación positiva alta); 0.958, 0.948 y 0.981 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

- 8.1.** Al alcalde la MDBSH, diseñar un plan de gestión de personal con la finalidad de fortificar el desempeño de los colaboradores en sus respectivas áreas de trabajo de tal modo que se retenga al recurso humano más preparados, se cumpla a cabalidad con los objetivos institucionales, se incremente el nivel de compromiso, se mejore el desarrollo de las tareas y se logre una mejor organización y control del personal.
  
- 8.2.** Al colaborador de la MDBSH, implicar a los servidores en el proceso de tomar las decisiones de tal forma que estos se responsabilizan con las acciones a desarrollar durante la gestión municipal, asimismo, promover incentivos y dotar de los recursos necesarios a los trabajadores para conseguir un mejor nivel de desempeño.
  
- 8.3.** A los servidores de la MDBSH, definir criterios de monitoreo acerca del desempeño del personal con el propósito de medir el avance del cumplimiento de las actividades delegadas, establecer planes de capacitación y compensar adecuadamente su labor.
  
- 8.4.** Al personal administrativo de MDBSH, llevar a cabo cursos y capacitaciones a todo el personal del municipio en aras de mejorar sus funciones diarias, reforzar sus conocimientos, habilidades y competencias para que puedan alcanzar satisfactoriamente las metas planificadas tanto a nivel individual como por área, se brinde soluciones eficientes a las diligencias internas y se mejore exponencialmente a la sinergia institucional.

## REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Universidad del Valle, Cali, Colombia*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Alfaro, C. & Gómez (2016) (2016). A public administration oriented system of indicators for measurement, assessment, innovation and participation. *Revista de Ciencias Sociales*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441548188006>.
- Álvarez (2010). *Presupuesto Público 2010. Presupuesto por Resultados y Presupuesto Participativo*. Editorial el Pacífico Lima, Perú
- Andia, W. (2013). *Análisis de la gestión pública*. Perú: El saber
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). *Editorial Episteme*.  
[https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download)
- Armijo, M. (2009). Definición de las metas: aspectos a considerar para asegurar su confiabilidad y utilidad para la evaluación. *Naciones unidas CEPAL*.  
[https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/38459/Definici%C3%B3n\\_de\\_Metas.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/38459/Definici%C3%B3n_de_Metas.pdf)
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Management of human resources management. *Revista Universidad y Sociedad*.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Aular, M. (2021). Functions of human talent management: a praxiological view from venezuelan organizations. *Revista Dissertare*.  
<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Avaro, K. (2006). Historia y Evolución del Pensamiento Científico.  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>.
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina.  
<https://digitzk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%>

c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Baumgarten, J. (2016). *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas (1a ed.)*. Colombiana: Editorial Babelcube, Inc. [https://books.google.com.pe/books?id=QMu0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=QMu0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true)
- Bravo, O. (2018). Territorial governance Indicators for National Plan for Good Living objectives (PNBV 2013-2017), Ecuador. *Revista Ciencias Sociales y Humanas*.  
<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/v18n2a03/881>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cachique, A. (2018), *Gestión del talento humano y atención al usuario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30239/Cachique e%20\\_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30239/Cachique%20_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calán, T. & Moreira, G. (2018). Análisis de las etapas del ciclo presupuestario en la Administración Pública del Ecuador con el enfoque de resultados. *Uisrael Revista Científica*.  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/61/56>
- Carascal, P. (2003). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos* (Primera ed.). México D.F., México: Alfa omega Grupo Editor.
- Carrasco, R. (2017). Looking back at the jazz metaphor for talent development and management inside organizations. *Revista Palermo Business Review*.  
[https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR\\_16\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_05.pdf)
- Carro, D., & Gonzales, C. (2013). *Relación entre conflictos laborales y productividad en Codijisa S.A.C. - Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán,

Pimentel.

[http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3793/Fernandez%20Gamonal %20-%20Gamarra%20Quevedo.pdf?sequence=7&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3793/Fernandez%20Gamonal%20-%20Gamarra%20Quevedo.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

Castellares, I. & Vilchez, M. (2020). Monitoring of graduates: meeting the educational objectives of the Faculty of Law. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*.  
<https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/122/133>

Castillo, L. (2012). *Estimación e interpretación del coeficiente de variación de la encuesta cocencal*. Dirección de censos y demografía.

Cejudo, G. & Michel, C. (2016). Public Policies and Policy Coherence: Goals, Instruments and Target Populations. *Revista Gestión y política pública*.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140510792016000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140510792016000100001).

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill.

Choque, L. (2018). Execution of the participatory budget and its incidence in the fulfillment of goals and objectives in the Provincial Municipality of Puno, period 2014. *Universidad Nacional del altiplano, Puno*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8298/ART%c3%8dCULO%20CIENT%c3%8dFICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Coba, P., Carrión, J. & Ibarra, F. (2019). Recruitment and selection of human talent based on Competences for technological projects, case study CIV Project. *Revista RISTI*.  
<https://www.proquest.com/openview/c7c1a0733c9c98a741a7aff53834422a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen.



[http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

Cruz, M., Maldonado, C., Álvarez, J. & Sarango, O. (2017). Human Capital vs. Talent Management in Universities. Bibliometric Review. *Revista Espacios*.  
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>

Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>

Directiva N° 018 - 2016-CG/PLAN. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Directiva\\_018\\_2016\\_OSCE\\_PRE.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Directiva_018_2016_OSCE_PRE.pdf)

García, J., Durán, S., Parra, M. & Márceles, V. (2017). Strategic direction of the human talent in the promotion of values in the Venezuelan police forces. *Revista Espacios*.  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n32/a17v38n32p16.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, V. & Santamaría, N. (2018). Human Talent Management Model For Ngo Competencies For Disability Fundación Cuesta Holguín. *Revista Ecotec*.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111/76>

Jama, V. (2018). Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century. *Revista Fipcaec*.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58/68>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Management of human talent as a factor for improving public management and job performance. *Universidad de Zulia, Venezuela*.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Jarrín, W. (2016). Management model with a focus on compliance with organizational goals and objectives of the governmentsselfgoverning

- decentralized. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756337>
- Jimenez, L. (2018) *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego*, Lima, 2018. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Jiménez, L. (2020), *Gestión del talento humano y calidad de servicio del centro recreacional del Colegio de Ingenieros del Perú – Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47904/Jim%  
 %a9nez\\_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47904/Jim%c3%a9nez_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luna, R. (2021). Management and leadership talent: the keys to business success. *Revista Geon*.  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/512/457>
- Macias, C. & Aguilera, A. (2012). The contribution of human resource management to the knowledge management. *estudios gerenciales*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a09.pdf>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J. & Apolinario, P. (2020). Management level of Human Talent in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay-Huancayo. *Revista siéndo*.  
[https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3085/pdf\\_1](https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3085/pdf_1)
- Martínez, L. (2012). *Control presupuestario: Planificación, elaboración, implantación y seguimiento del presupuesto (1ra ed.)*. Barcelona: PROFIT Editorial.  
[https://books.google.com.pe/books?id=-  
 nPGWEj5OfsC&printsec=frontcover&dq=ejecución+presupuestal&hl=es  
 &sa=X#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-nPGWEj5OfsC&printsec=frontcover&dq=ejecución+presupuestal&hl=es&sa=X#v=onepage&q&f=false)
- Mejía, A., Bravo, M. & Montoya, A. (2012). Human talent factor in the organizations. *Revista Ingeniería Industrial*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Mejía, L. (2016). Análisis documental: el análisis formal. *Revista General De Información y Documentación*.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/RGID9393120011A>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *Directiva N° 0091-2017- ef/ 50.01*. Definiciones para efectos de la programación multianual. Lima: Perú.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. (2 da ed.). Ediciones de la U. [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)
- Ortega, E. (2011). Gestión de personas. San Felipe: Publicaciones de AIEP de la Universidad andres Bello. *Universidad Iberoamericana (UNIBE)*.
- Pantoja, G. (2019). Human talent management in micro, small, and medium service companies in Colombia: approaches to an organizational diagnosis model. *Revista administración de negocios*. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/1986>
- Ramírez, R., Espíndola, C. & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Revista información y tecnología*. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rizzo, G. & Castro, A. (2017). Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. *Revista Publicando*. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf\\_431](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf_431)
- Rojas, J., Céspedes, R. & Bambaren, L. (2020). Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company Fisim Sac Huánuco - 2015. *Revista Balance´s. Tingo María*. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Ruiz, E., Saldaña, C., Saavedra, F., Flores, K. & Delgado, J. (2021). Municipal management and fulfillment of goal 4 in the district municipality of the Banda de Shilcayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/946/1282>

Ruiz, T. & Sánchez, K. (2021). Strategic management and goal compliance in the context of the sanitary emergency in the province of dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957/1301>

Salinas, J. & Malpartida, J. (2020). Evolution of the recruitment process in Latin American companies. *Revista Alpha Centauri*.

<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>

Sánchez, S. & Herrera, M. (2016). Human resources under the approach of the theory of resources and capabilities. *Revista ciencia y economía*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v24n2/v24n2a08.pdf>

Silva, C., Dugarte, J. & Rueda, Y. (2020). Human talent, a perspective from management in SMEs. *Revista administración de negocios*.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814/2144>

Silva, C., Dugarte, J. & Rueda, Y. (2021). La gerencia de proyectos desde el área de gestión humana para la disminución del riesgo biomecánico en las empresas del sector avícola en Santander, Colombia. *Revista GISST*.  
<https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/19/11>

Suaquita, J. & Peña, N. (2019). *Planificación Presupuestal y el Cumplimiento de Metas en el Hospital Quillabamba – 2018*. Cusco, Perú: UNIVERSIDAD PERUANA AUSTRAL DEL CUSCO.  
<http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/63/Planificaci%C3%B3n%20Presupuestal%20y%20el%20Cumplimiento%20de%20Metas%20en%20el%20Hospital%20Quillabamba%20e2%80%93%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (4ta ed.) *Limusa*.  
[https://www.academia.edu/17470765/EL\\_PROCESO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA\\_MARIO\\_TAMAYO\\_Y\\_TAMAYO\\_1](https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1)

Vera, M. & Jiménez, F. (2018). Valuing the skills of Human Talent. *Polo del*

*conocimiento.*

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/554/pdf>

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de personal	Viene a ser las estrategias para planificar adecuadamente los aspectos de la carga gerencial que se relaciona con el recurso humano para lograr la optimización de sus capacidades (Chiavenato, 2002)	Comprende todas las tareas administrativas del departamento de recursos humanos y abarca desde el proceso de contratación de cada empleado hasta su cese. La variable de estudio se midió mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Admisión	- Reclutamiento - selección de personas	Ordinal
			Desarrollo	- Entrenamiento - desarrollo de personas y de organizaciones	
			Condiciones laborales	- Relaciones con los empleados, - Higiene y seguridad - calidad de vida	
			Monitoreo de personas	- Supervisiones - Cumplimiento de metas	
Desempeño laboral	Se refiere la calidad del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización (Suaquita & Peña, 2019)	Es la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La variable de estudio se midió mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Adaptabilidad	- Cobertura - Alcanzar - Equidad - Oportunidad	Ordinal
			Comunicación	- Identificar - Factores - Procesos	
			Iniciativa	- Oportunidad - Proteger - Población - Situaciones	
			Conocimiento	- Implementación - Modelos - Gestión - Normas	

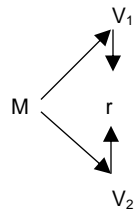
## Matriz de consistencia

### Gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Medir el nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1: El nivel de gestión de personal en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, es alto</p> <p>H2: El nivel de gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022, es alto</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, 2022.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	



**Diseño de investigación.** Tipo no experimental de corte transversal



Donde:  
M = Muestra  
V1= Gestión de personal  
V2= Desempeño laboral  
r = Relación entre variables

**Población:**  
Estará conformado por 76 trabajadores.

**Muestra:**  
Estará conformado por 76 trabajadores.

Variables	Dimensiones
Gestión de personal	Admisión
	Desarrollo
	Condiciones laborales
Desempeño laboral	Monitoreo de personas
	Adaptabilidad
	Comunicación
	Iniciativa
	Conocimiento

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión de personal

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión de personal. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

V1	Ítems	Escala de medición				
D1	Admisión	1	2	3	4	5
1	Dentro de la municipalidad se desarrolla un adecuado reclutamiento de personal.					
2	Se publica las convocatorias por los principales medios que utiliza la municipalidad.					
3	La municipalidad se encarga de desarrollar una adecuada selección de personal.					
4	Los procesos de selección están de acorde a las políticas internas de la municipalidad.					

<b>D2</b>	<b>Desarrollo</b>					
<b>5</b>	Se gestiona entrenamientos constantes al personal para un buen desarrollo laboral dentro de la municipalidad					
<b>6</b>	En la municipalidad se desarrolla inducciones en cada actividad que el personal necesite apoyo.					
<b>7</b>	La municipalidad cuenta con personal conocedor de sus funciones.					
<b>8</b>	En la municipalidad se cuenta con personal idóneo para desarrollar beneficios laborales					
<b>D3</b>	<b>Condiciones laborales</b>					
<b>9</b>	Las relaciones laborales entre compañeros de trabajo son adecuadas dentro de la municipalidad					
<b>10</b>	Las relaciones laborales con los superiores de la municipalidad son las óptimas.					
<b>11</b>	La municipalidad brinda al colaborador adecuadas condiciones laborales para que este desarrolle sus funciones correctamente					
<b>12</b>	Las áreas de la municipalidad cuentan con la seguridad e higiene pertinente para desarrollar sus actividades.					
<b>D4</b>	<b>Monitoreo de personas</b>					
<b>13</b>	Desarrollan supervisiones constantes hacia el personal de la municipalidad					
<b>14</b>	Se logra cumplir las metas asignadas por el gerente de la municipalidad					
<b>15</b>	Se realiza retroalimentaciones al personal que muestre algunas deficiencias en sus labores.					

## Cuestionario: Desempeño laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy baja	1
Baja	2
Medio	3
Alta	4
Muy alta	5

V1	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Adaptabilidad</b>					
<b>1</b>	Como considera las acciones de política que brinda la municipalidad a los colaboradores					
<b>2</b>	Cómo considera el nivel de cumplimiento de las metas a alcanzar programadas de la institución					
<b>3</b>	Qué percepción tiene acerca de la equidad de comunicación de las metas programadas de la municipalidad					
<b>4</b>	Cómo califica el nivel de oportunidades de los colaboradores para el cumplimiento de metas					
<b>D2</b>	<b>Comunicación</b>					

<b>5</b>	Cómo identifica las oportunidades que tienen los trabajadores para que cumplan sus metas programadas					
<b>6</b>	Cómo califica el nivel de cumplimiento de los factores económicos para lograr las metas					
<b>7</b>	Cómo considera el nivel de realización de los procesos de mejora continua para cumplimiento de metas					
<b>D3</b>	<b>Iniciativa</b>					
<b>8</b>	Como califica las oportunidades que tiene el trabajador dentro de la municipalidad					
<b>9</b>	Como califica el nivel de protección entre los trabajadores y el gerente de la municipalidad					
<b>10</b>	Cómo califica el número de población que capacitan para mejorar la labor del trabajador					
<b>11</b>	Cómo califica el nivel de información brindada hacia los trabajadores de la institución sobre aspectos preventivos de sus funciones					
<b>D4</b>	<b>Conocimiento</b>					
<b>12</b>	Cómo considera el nivel de implementación de acciones de control para cumplir metas programadas					
<b>13</b>	Cómo califica el nivel de cumplimiento de metas orientado a modelos de mejora de otras instituciones					
<b>14</b>	Qué percepción tiene acerca del nivel de dotación de gestión o manuales para el desarrollo de sus funciones del personal					
<b>15</b>	Qué percepción tiene acerca de las normas de conocimiento del personal sobre las normas de bioseguridad en la institución					

## Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara.  
 Institución donde labora : UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente Investigadora RENACYT P0102549  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión de Personal.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, <b>Gestión de Personal</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de Personal</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de Personal</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de Personal</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para ser aplicado a la muestra, porque cumple con los principios metodológicos de elaboración de instrumento.

#### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 21 de junio del 2022



DR. ANA N. SANDOVAL VERGARA  
DOCENTE  
CIP 4811

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara.  
 Institución donde labora : UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente Investigadora RENACYT P0102549  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, <b>Desempeño Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño Laboral</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para ser aplicado a la muestra, porque cumple con los principios metodológicos de elaboración de instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 21 de junio del 2022

  
 DRA ANA N SANDOVAL VERGARA  
 DOCENTE  
 CBP 8511



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local - Picota  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión de Personal  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Gestión de Personal</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de Personal</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de Personal</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de Personal</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

  
 Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez  
 CLAD - 20796



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez  
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local - Picota  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Desempeño Laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño Laboral</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>43</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

  
 Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez  
 CLAD - 20756

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión De Personal  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Gestión De Personal</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión De Personal</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión De Personal</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión De Personal</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Aplicable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 30 de mayo de 2022

  
**Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales**  
**CLAP. 12857**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ruperto Ken Pilco García adaptado

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Desempeño Laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño Laboral</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño Laboral</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 30 de mayo de 2022

  
**Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales**  
**CLAP. 12857**





## Base de datos estadístico

### V1: Gestión de personal

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51

38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
55	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
56	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
57	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
59	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
60	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
63	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
64	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
66	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
68	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
69	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
70	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
72	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
73	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
74	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
75	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
76	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38



39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
43	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
44	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
45	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
46	2	3	2	1	4	2	1	4	2	4	5	1	2	2	2	37
47	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	51
48	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
49	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
50	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
52	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
53	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
54	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
55	2	5	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	4	4	38
56	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
57	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
58	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
59	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
60	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
61	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
63	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
64	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
65	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
66	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
69	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
70	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
72	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
73	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
74	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
75	2	3	2	3	2	1	3	2	4	1	4	2	4	2	1	36
76	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40



## Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

**Datos Generales**

Nombre de la organización:	RUC: 20142659299
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO	
Nombre del Titular o Representante legal: ALCALDE	
Nombres y Apellidos JOSÉ AUGUSTO DEL AGUILA GARCÍA	DNI: 42204181

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos RUPERTO KEN PILCO GARCÍA	DNI: 70180608

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: La Banda de Shilcayo, 23 de mayo de 2022


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO  
 .....  
 JOSÉ A. Del Águila García  
 ALCALDE

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo,2022.", cuyo autor es PILCO GARCÍA RUPERTO KEN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR <b>DNI:</b> 00953069 <b>ORCID</b> 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 15:57:50

Código documento Trilce: TRI - 0322698