



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión de personal y desempeño laboral en una municipalidad  
distrital de Amazonas, 2023.

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huaman Julca, Gean ([orcid.org/0000-0001-9632-2263](https://orcid.org/0000-0001-9632-2263))

**ASESORES:**

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino ([orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932))

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza ([orcid.org/0000-0002-0405-5952](https://orcid.org/0000-0002-0405-5952))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, a mi familia por haberme dado fortaleza y motivación para culminar mis estudios de maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis docentes de la universidad  
por sus comentarios y enseñanzas

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
VI.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Muestra del estudio .....	14
<b>Tabla 2.</b> Contingencia general entre variables de estudio.....	18
<b>Tabla 3.</b> Contingencia específica 1 del desempeño y reclutamiento.....	18
<b>Tabla 4.</b> Contingencia específica 2 del desempeño y selección .....	19
<b>Tabla 5.</b> Contingencia específica 3 del desempeño y selección .....	19
<b>Tabla 6.</b> Contingencia específica 4 del desempeño y selección .....	20
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad para la decisión de prueba .....	20
<b>Tabla 8.</b> Resultado de relación de gestión del personal y desempeño laboral .....	21
<b>Tabla 9.</b> Resultado de relación entre el reclutamiento y desempeño laboral.....	22
<b>Tabla 10.</b> Resultado de relación entre la selección y desempeño laboral .....	22
<b>Tabla 11.</b> Resultado de relación entre la capacitación y desempeño laboral .....	23
<b>Tabla 12.</b> Resultado de relación entre la selección y desempeño laboral .....	24

## RESUMEN

La investigación titulada: Gestión de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión de personal y desempeño laboral. El marco teórico comprende teorías de fuentes de alto impacto que profundizan la teoría del estudio. El tipo de estudio es básico con un diseño no experimental y transversal, el nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos y con una confiabilidad alta que fue aplicado a 18 colaboradores como muestra.

Se concluyó que, según el coeficiente de correlación de Spearman, que existe una relación entre la variable Gestión de personal y desempeño laboral, a un nivel de ,809. Por lo tanto, una adecuada gestión de personal va a permitir mejorar el desempeño de los colaboradores.

**Palabras clave:** Gestión de personal, reclutamiento, selección y capacitación

## **ABSTRACT**

The research titled: Personnel management and work performance in a district municipality of Amazonas, 2023, aimed to determine the relationship between personnel management and work performance. The theoretical framework includes theories from high-impact sources that deepen the theory of the study. The type of study is basic with a non-experimental and transversal design, the level of research was descriptive and correlational, a questionnaire validated by expert judgment and with high reliability was applied to 18 collaborators as a sample.

It was concluded that, according to Spearman's correlation coefficient, there is a relationship between the Personnel Management variable and job performance, at a level of .809. Therefore, adequate personnel management will improve the performance of employees.

**Keywords:** Personnel management, recruitment, selection and training

## **I. INTRODUCCIÓN**

La incorporación de los mejores servidores para cada puesto de trabajo es esencial para el buen desempeño de las instituciones públicas. Para ello, se requiere un proceso de incorporación y clasificación de personal que se tenga en cuenta sus habilidades, trayectoria e instrucción formal. Sin embargo, en muchas ocasiones este proceso no se realiza de manera adecuada, debido a la falta de métodos, mecanismos y criterios técnicos que garanticen el mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Esta situación genera una inadecuada gestión de personal, que afecta negativamente al desempeño de los colaboradores y a la calidad y eficiencia de los servicios que brindan a la ciudadanía (Servicio Civil, 2013); (Paredes & Zegarra, 2018); (SERVIR, s.f.)

A nivel internacional, de acuerdo con los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector de empleo público constituye aproximadamente el 13.5% de la fuerza laboral a nivel mundial. No obstante, este sector se encuentra confrontando diversos desafíos que afectan su efectividad y su capacidad para servir a la sociedad de manera eficiente. Entre estos desafíos se destacan la falta de productividad, la insuficiente inversión en la formación de los empleados públicos, la limitada adopción de prácticas innovadoras, la persistente problemática de la corrupción y la influencia del nepotismo en su funcionamiento. Ante ello, la baja productividad y la falta de capacitación pueden conducir a una prestación de servicios gubernamentales deficientes, lo que afecta negativamente a los ciudadanos. Por esta razón, es necesario implementar medidas que mejoren la gestión del empleo público, tales como el fortalecimiento de los sistemas de reclutamiento y selección basados en el mérito, el desarrollo de planes de carrera y evaluación del desempeño, el fomento de la innovación y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas y transparencia

En el Perú, según las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el empleo público en el Perú se situó en 1 millón 365 mil 700 trabajadores en el año 2021, lo que equivale al 8.1% de la fuerza laboral total en el país (MTPE, 2021). No obstante, el ámbito del empleo público en el Perú se encuentra confrontando una serie de desafíos que afectan tanto a los trabajadores como a la eficacia de los servicios gubernamentales. Entre

estos desafíos se destacan la elevada rotación de personal, la inestabilidad laboral, las remuneraciones insuficientes, la carencia de incentivos para el desempeño, la rigidez normativa y una evaluación deficiente del desempeño. Estos datos reflejan cómo, a pesar de su importancia en la economía y la administración pública del país, el empleo público en el Perú enfrenta retos significativos que requieren atención inmediata (Paredes & Zegarra, 2018).

En ámbito de la investigación, en la municipalidad distrital de Amazonas, 2023, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta una fuerza laboral pública de apenas existe 24 empleados en el año 2022 (INEI, 2020). En el contexto de esta entidad pública, se ha observado que los servidores a menudo improvisan sus responsabilidades laborales, careciendo de roles y funciones claramente definidos. Además, la institución enfrenta carencias notables en cuanto a recursos tecnológicos para agilizar los procesos documentales y carece de herramientas de gestión actualizadas. Más preocupante aún, algunos empleados muestran una falta de compromiso eficiente en relación a las tareas que les han sido encomendadas, no se observan avances significativos en los procesos ni en los objetivos trazados por la organización esta situación, tanto la gestión del personal en adelante (GP) como el desempeño laboral en adelante (DL) de los trabajadores en esta entidad pública han sido atributo de observación y análisis respectivamente, en ese sentido se estableció las siguientes interrogantes que direccionaron la investigación:

¿La GP está en concordancia con el DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023? Como problema específico considerado fue: ¿La incorporación, la elección de personal, adiestramiento y mejora competitiva está relacionado con el DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023?

Con relación a la justificación de la tesis, la investigación es importante para la comuna con mayor importancia en la gestión para la toma de decisiones, puesto que con los hallazgos obtenidos se podrá establecer estrategias de gestión de personal, y por ende contribuir a mejorar el desempeño de los colaboradores. En lo teórico, la teoría que se propuso en el estudio pueden servir de referente conceptual para la comunidad científica que desee conocer sobre definiciones y teorías de las variables puesto que está derivadas de fuentes de alto impacto y muy confiables. Además, Asimismo, en lo metodológico, para la investigación se diseñaron

instrumentos con una riguridad metodológica que fueron validados por expertos, dando señal de confiabilidad. Estos instrumentos pueden ser aplicados por otras instituciones, adaptándolos previamente y así poder computar el proceder de las variables en su realidad. Finalmente se beneficia socialmente puesto que el estudio servirá los colaboradores y sociedad civil podrán contar con mejores servicios llegando a tener mejores niveles de satisfacción (Ñaupas, et.al 2013).

Con respecto a la finalidad de la investigación de la forma general del estudio es: Decretar la correspondencia efectiva entre la GP y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. El objetivo específico fue: Instituir si la incorporación, la elección de personal, capacitación y desarrollo competitivo están relacionados con el DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

La hipótesis general es: Coexiste correspondencia entre la GP y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. El específico: Coexiste correspondencia entre el reclutamiento, la selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO:

Para la indagación se ha considerado antecedentes internacionales y nacionales, dentro del marco nacional se tiene a: El artículo de Pilco El propósito principal de García (2022) fue establecer la conexión entre la gestión de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Según los resultados, el 50 % de la gestión de personal se ubicó en el nivel medio; y el 59 % del ejercicio profesional, también en el nivel medio. La conclusión indicó que hay una correspondencia efectiva y reveladora muy fuerte de la GP y DL, dado que las observaciones estadístico de Spearman arrojó 0.962 y un p valor de 0,000.

El artículo de Cieza-Sempertegui et al. (2021), El estudio se enfocó en examinar la gestión y DL de los empleados municipales. Los hallazgos mostraron la relevancia del municipio para el progreso de las comunidades y las particularidades de la gestión y DL de los empleados municipales. La conclusión señaló que las entidades públicas, siguiendo la tendencia actual, se dedican a administrar los recursos humanos, basándose en una organización firme y regulada por normas legítimas, lo que permite por un lado un buen desempeño de los empleados y por otro lado un servicio eficiente y efectivo a la ciudadanía.

Alva (2019) en Remuneraciones y DL, tuvo como finalidad conocer la incidencia de las variables, el procedimiento fue mixto, empleando una herramienta de 14 participantes. Los hallazgos manifestaron que la remuneración impacta de forma positiva en el desempeño a un nivel de 86%. Se concluye que el banco debe evaluar el desempeño para poder asignar el sueldo de forma racional. Esta investigación es relevante pues da a conocer el rol que juega el incentivo salarial en el desempeño, ayudando a mejorar sus niveles de rendimiento.

Asimismo, se contó con Oviden y Tinoco (2020) sobre motivación y DL en una compañía de pavimentos, tuvo como finalidad analizar el DL, el procedimiento fue básico, utilizando un examen a 38 personas. Se encontró que el desempeño de los colaboradores es moderado, concluyendo que los beneficios monetarios son la principal fuente de motivación. La investigación muestra cómo se debe aplicar adecuadas estrategias de motivación, las cuales deben contribuir a mejorar el desempeño del colaborador.

Pérez (2019) en el estudio gestión de talento para empresas deportivos, tuvo como finalidad estructurar un patrón de gestión de talento humano. El procedimiento fue representativo, empleando un interrogatorio a 25 personas. Según los hallazgos existe falta de conocimiento en el personal lo cual es un aspecto negativo para la empresa. Se concluye que es importante realizar un adecuado incorporación y escogimiento de personal.

Gómez (2018) en piloto de gestión por competitividades y desempeño personal de un Municipio en Quito, tuvo como objetivo proponer un modelo para gestionar el personal en base a competencias, la metodología fue transversal, aplicando un cuestionario a 70 funcionarios. Según los hallazgos existe una alta rotación de personal, lo cual afecta de forma negativa al desempeño. Se concluye que se debe evitar la rotación de personal que aún no cumpla con conocimiento amplio del puesto de trabajo.

Como antecedentes del ámbito internacional, se tuvo el artículo de Alves et al. (2019), tuvo como objetivo analizar la GP en la municipalidad de São Paulo, Brasil, desde la perspectiva de los servidores públicos. La indagación yació de prototipo cualitativa y se basó en entrevistas semiestructuradas a 20 servidores de diferentes áreas y niveles jerárquicos. Los resultados mostraron que la gestión de personal se caracteriza por la falta de planificación, la burocracia, la rigidez, la desmotivación y el clientelismo. La conclusión fue que se requiere una reforma administrativa que promueva una gestión más estratégica, participativa, flexible y orientada al desarrollo de las competencias y el desempeño de los servidores.

Moreno Jiménez, Moliner Tena y Jiménez Zarco (2021). La investigación tuvo como objetivo analizar las prácticas de gestión del talento humano en las administraciones públicas locales de España y Portugal, así como identificar los constituyentes que influyen en su adopción. Las conclusiones indican que existe una baja implantación de estas prácticas en ambos países, y que los factores que más las favorecen son el tamaño, la autonomía y la cultura organizativa de las entidades locales.

Sánchez, et al. (2020). En su indagación tuvo como objeto examinar el grado de desarrollo e implantación de la gestión por competencias en el sector público local español, así como los beneficios y dificultades que se derivan de su aplicación. Las conclusiones muestran que la gestión por competencias es una realidad

incipiente en el sector público local, y que su efectividad depende de la adecuación al contexto, la participación de los participantes y la coherencia con el resto de políticas de recursos humanos.

Pin, et al. (2019). El objetivo de este artículo ha sido analizar la evolución y el estado actual de la gestión estratégica de recursos humanos en el sector público de tres países europeos: España, Francia e Italia. Las conclusiones revelan que los tres países han experimentado importantes reformas en este ámbito, pero con diferentes grados de avance y resultados. Asimismo, se identifican algunos retos comunes para el futuro, como la profesionalización, la evaluación de su ocupación, la estimulación y el compromiso de los trabajadores públicos.

Cañibano, et al. (2022). Tuvieron como objeto explorar el papel del capital intelectual como recurso estratégico para la gestión del conocimiento en las administraciones públicas. Las conclusiones sugieren que el recurso intelectual se compone de tres dimensiones: las personas que trabajan, las estrategias de organización y el capital contextual, y que su medición y gestión contribuyen a mejorar el rendimiento, la innovación y la calidad de los servicios públicos.

Rodríguez, et al. (2023). El objetivo de este artículo es analizar el proceso y los resultados de la implementación de un modelo de gestión participativa en una organización pública local. Las conclusiones destacan los beneficios que aporta esta modalidad de gestión, como el aumento de la transparencia, el informe de cuentas, la complacencia ciudadana y la eficacia organizacional.

De acuerdo al fundamento epistemológico la gestión según Bunge (2004) definió la gestión como la actividad racional que consiste en diseñar, implantar, dirigir y evaluar sistemas sociotécnicos complejos, con el fin de satisfacer las necesidades y deseos de los clientes. Asimismo, Drucker (2007), consideró la gestión como una función social que implica responsabilidad por los resultados económicos y sociales de una organización, así como por su impacto en la sociedad y el medio ambiente. la gestión como el arte de equilibrar los roles contradictorios y complementarios que debe desempeñar un gerente en una organización Mintzberg, H. (2009). Finalmente, Senge (2012), concibió la gestión como el proceso de crear una visión compartida que oriente el aprendizaje colectivo y continuo de una organización, con el propósito de adaptarse al cambio y mejorar su desempeño.

En relación al fundamento teórico de las variables la gestión de personal de acuerdo a Dessler (2019) indica que es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con el personal de una organización. Este enfoque subraya la naturaleza secuencial de la gestión de personal, que abarca desde la planificación de las necesidades de recursos humanos hasta la supervisión y el control de las actividades laborales. Implica la administración de recursos humanos en una organización de manera sistemática y estructurada.

Asimismo, la gestión del personal se considera como el conjunto de políticas y prácticas que permiten a una organización obtener, desarrollar, motivar y retener el capital humano que contribuye al logro de sus objetivos" (Armstrong y Taylor, 2020). Este enfoque destaca la importancia de las políticas y prácticas en la gestión de personal. Se centra en la adquisición, desarrollo y retención de talento humano como un recurso valioso para alcanzar los objetivos organizacionales, haciendo hincapié en la motivación y el desarrollo de los empleados.

De la misma forma, Noe et al., (2019), menciona que la gestión de personal como el diseño e implementación de sistemas para asegurar que la organización tenga el talento humano necesario para alcanzar sus metas estratégicas. Este enfoque resalta la necesidad de alinear la gestión de personal con los objetivos estratégicos de la organización. Se trata de un proceso proactivo que implica la planificación de las capacidades necesarias para lograr el éxito en un entorno empresarial cambiante.

Finalmente, la gestión de personal hace referencia al uso efectivo de los recursos humanos para mejorar el ejercicio organizacional en un entorno dinámico y competitivo, hace hincapié en la importancia de utilizar eficazmente los recursos humanos disponibles para aumentar el rendimiento de la organización en un contexto empresarial en inmutable permuta y competencia. Resalta el reclutamiento, la selección, capacitación y desarrollo profesional el éxito organizacional, los cuales se ha tomado para la medición de las variables. (Mathis et al., 2020).

Referente a las dimensiones de la gestión de personas, se tiene como primer punto la dimensión reclutamiento del personal, en donde se identifica la vacante que se desea cubrir, previa planificación de la alta dirección, el área solicitante debe proporcionar el perfil del candidato que se está solicitando. El reclutamiento se

puede hacer de forma interna mediante los ascensos y promociones y externa, mediante recomendaciones o candidatos espontáneos y colocación de anuncios en periódicos (Perdomo, 2013). Asimismo, Breugh (2019) refiere que es reclutamiento implica la definición de los requisitos del puesto, la difusión de la oferta, la evaluación de las solicitudes, la realización de entrevistas y pruebas, y la toma de decisiones sobre la contratación. Es el proceso de identificar y atraer a los individuos que poseen las habilidades, competencias y actitudes necesarias para el desempeño de una determinada función o tarea en una organización (Sparrow & Chung, 2020)

Así mismo se tiene como otra dimensión a la Selección de personal, en donde la institución escoge, entre una lista de candidatos, al más idóneo que cumpla mejor los criterios requeridos para ocupar el cargo disponible. Para determinar la idoneidad se aplican entrevistas u otras evaluaciones para conocer las características del individuo (Perdomo, 2013). Asimismo, Siddiqui (2020), implica la comparación de las calificaciones, habilidades, experiencia y personalidad de los candidatos con los requisitos del puesto y la cultura organizacional. La selección implica la evaluación de las competencias, el potencial y el ajuste cultural de los candidatos mediante diversas técnicas, como la verificación de referencias, las entrevistas conductuales, las pruebas de conocimientos y habilidades, y las evaluaciones situacionales (Kumar et al. (2019).

La dimensión siguiente es la Capacitación en donde mediante programas de adiestramiento se busca potenciar las habilidades del colaborador, así mismo se tienen procedimientos con la finalidad de brindar línea de carrera y desarrollo personal y profesional (Perdomo, 2013). Agregado a ello Alzahrani, et al. (2019), refirieron que la capacitación es aumentar la eficacia y la eficiencia de los empleados, así como su satisfacción y compromiso con la organización; El propósito de la capacitación es desarrollar el capital humano y el talento de la organización, así como fomentar una cultura de aprendizaje continuo (Khan et al., 2019)

Finalmente se tiene en cuenta la dimensión desarrollo profesional. Según García-Peñalvo (2019), es el proceso de adquirir, actualizar y mejorar las competencias, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño efectivo y satisfactorio de una profesión u ocupación. El desarrollo profesional implica el

acceso a oportunidades de aprendizaje formal e informal, tales como programas educativos, certificaciones, asesorías, coaching, comunidades de práctica, investigación, etc. (Santos et al., 2020).

Desarrollo profesional es el proceso de mejorar las capacidades y el potencial de los individuos para que puedan realizar mejor sus funciones actuales o futuras en una profesión u ocupación. implica la realización de actividades de formación permanente, tales como diplomados, maestrías, doctorados, cursos online, webinars, estancias académicas, publicaciones científicas, entre otras, para aumentar la competencia y la calidad del trabajo, así como facilitar la innovación y la adaptación a los retos y las necesidades del entorno laboral. Munir et al. (2019).

El término desempeño contextualizado en el ámbito laboral ha ido evolucionado, de acuerdo a Capuano (2004), El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo, tomando en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades personales. Asimismo, Bohlander, G., & Snell, S. (2007), mencionaron que es la expresión de la efectividad con que un trabajador realiza las actividades y funciones que le corresponden, de acuerdo con su perfil y rol dentro de la organización. Es el grado en que un trabajador cumple con los objetivos y metas asignados por la organización, mediante el uso eficiente y eficaz de sus recursos y habilidades (Bermudez, 2014). Otro de los conceptos más avanzados, el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo, tomando en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades personales. Es un proceso importante para el éxito de toda organización, ya que permite identificar fortalezas y debilidades, reconocer logros y oportunidades de mejora, y orientar el desarrollo y la motivación de los trabajadores. (Gil Tamayo, 2020).

Respecto a las bases teóricas del desempeño laboral, Santos, et al. (2020), El desempeño laboral se refiere a la efectividad y eficacia con que un empleado utiliza sus conocimientos, habilidades, actitudes y motivación para cumplir con sus responsabilidades y expectativas. El desempeño laboral se puede mejorar mediante el establecimiento de metas claras, el feedback constructivo, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Para ello se debe generar ambientes agradables de trabajo, promover la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el liderazgo, entre otras herramientas de gestión que favorecen un desempeño

efectivo Chiavenato, (2014). Ante ello se puede influir por factores internos y externos, como la personalidad, la inteligencia, el compromiso, el liderazgo, el clima organizacional y la cultura. Munir et al. (2019); y se optimiza mediante la implementación de sistemas de gestión del desempeño que proporcionen compromiso y rendimiento de los empleados. Los cuales se ha considerado como dimensiones de la variable mencionada García et al. (2020).

Por otro lado, Khan et al. (2019), hace referencia que el ejercicio profesional es el grado en que un empleado desempeña con las obligaciones y expectativas de su puesto de responsabilidad; asimismo señala el autor, implica la medición y evaluación del compromiso y rendimiento, así como los comportamientos de los empleados mediante indicadores cuantitativos y cualitativos. Para ello es necesario poder identificar que personas tienen dificultades para lograr alcanzar los estándares que se les asigna (Newstrom, 2011).

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral se tiene el compromiso laboral, Según García et al. (2020), implica establecer una cultura de trabajo en equipo, así también comunicar a los empleados sobre las metas y expectativas de forma clara, además la empresa debe ser transparente en sus acciones, e involucrar a sus colaboradores en el desarrollo de la institución. El compromiso laboral implica la conexión emocional, cognitiva y conductual de un empleado con su trabajo, lo que se refleja en su disposición a invertir tiempo, energía y esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales. El compromiso laboral se asocia con una mayor productividad, calidad, innovación y satisfacción laboral. Bakker y Demerouti (2019).

Por otro lado, Schaufeli (2019) refiere que el compromiso laboral es el estado psicológico positivo que experimenta un empleado cuando realiza su trabajo. se relaciona con una mayor motivación, bienestar y DL; es la cualidad positiva que tiene un empleado hacia su trabajo y su organización que involucra la identificación, el apego y el entusiasmo que siente un empleado por su trabajo, lo que le lleva a hacer un esfuerzo extra y a superar las expectativas Meyer et al. (2019). Finalmente, el compromiso laboral de acuerdo a Macey et al. (2019) el compromiso laboral es el nivel de implicación, entusiasmo y pasión que tiene un empleado por su trabajo y su organización, es la alineación de los valores, las metas y las

aspiraciones de un empleado con los de su organización, lo que le motiva a dar lo mejor de sí mismo en su trabajo.

El compromiso laboral se compone de dos elementos: racional y emocional. El elemento racional se refiere a la comprensión y el apoyo que tiene un empleado hacia la visión, la misión y los objetivos de su organización. El elemento emocional se refiere al sentimiento de orgullo, admiración y afecto que tiene un empleado hacia su organización. El compromiso laboral se asocia con una mayor lealtad, productividad e innovación laboral. (Macey et al., 2019)

La otra dimensión ha sido es rendimiento en el trabajo, según Dessler, (2015), involucra conocer las capacidades individuales del personal con la finalidad de potenciarlas, proporcionar horarios de trabajos que se adapten a la jornada laboral, generar un ambiente de trabajo agradable, facilitar el crecimiento profesional dentro de la organización, aplicar estrategias de motivación que contribuyan a que el trabajador realice sus actividades de formas positiva. De la misma forma de menciona a García, et al., (2020), hizo referencia que el rendimiento en el trabajo es la evaluación del nivel de cumplimiento y calidad de las acciones y resultados obtenidos por un empleado en su puesto de trabajo. El autor menciona que se basa en criterios objetivos y subjetivos que reflejan las competencias y capacidades requeridas para el desempeño óptimo de una función o tarea y se optimiza mediante la implementación de sistemas de gestión del rendimiento que proporcionen orientación, apoyo, retroalimentación y recompensa a los empleados.

Finalmente, el rendimiento en el trabajo será considerado como un conjunto de actividades y tareas realizadas por un empleado para alcanzar los objetivos organizacionales, es la efectividad y eficacia con que un empleado utiliza sus conocimientos, habilidades, actitudes y motivación para cumplir con sus responsabilidades y expectativas y se expresa en términos de los logros y contribuciones de un empleado a los propósitos y objetivos de la organización. El rendimiento en el trabajo se puede influir por factores internos y externos, como la personalidad, la inteligencia, el compromiso, el liderazgo, el clima organizacional y la cultura. (Munir et al.,2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El paradigma del estudio es la sustantiva, puesto que estudia la realidad social se sustenta en una perspectiva teórica, metodológica y ética, enfocándose en el significado y sentido que los actores sociales asignan a sus acciones y prácticas. (Miranda y Ortiz, 2020)

La investigación es cuantitativa, donde el investigador elige el objeto de estudio, plantea preguntas específicas y concretas, recopila datos y analiza estos mediante estadísticas y realiza una interpretación objetiva. (Creswell, 2018).

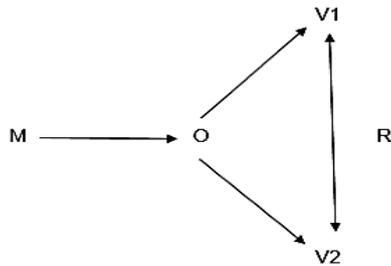
Para el estudio la investigación ha sido básica, donde se dedica a la producción de conocimiento sistemático y verificable sobre un aspecto de la realidad (Rodríguez et al. 2020); se realiza para ampliar el conocimiento teórico y fundamental sobre un fenómeno o problema, sin tener en cuenta su aplicación práctica o utilidad (García-Peñalvo, 2019)

Asimismo, el estudio ha sido de nivel correlacional, cuyo objeto de la investigación de nivel referido es describir el grado y la dirección de la asociación entre las variables, así como identificar posibles factores predictores o moderadores. García et al. (2019), agregado a ello, la investigación es de nivel descriptivo, puesto que implicó la observación y el registro de las variables mediante técnicas cualitativas o cuantitativas, proporciona información detallada y precisa sobre el fenómeno o problema estudiado, así como generar hipótesis para futuras investigaciones. (Santos et al., 2020).

##### **3.1.2 Diseño**

Como las variables no fueron manipuladas ni intervenidas en ninguna condición, la tesis se llevó a cabo de manera no experimental, sino que se describieron en su estado natural utilizando los instrumentos. Hernández et al. (2019). Además, se adoptó un diseño transversal, ya que los instrumentos se aplicaron en una única ocasión sin seguimiento ni repetición de las mediciones (García et al., 2020).

Diseño:



- M : Muestra
- O : Observación
- V1 : Gest. Del personal
- V2 : Desem. laboral
- R : Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

Se ha considerado las definiciones respectivas, la operacionalización está situada en el anexo 1.

#### Definición conceptual de la V1:

La gestión de personal, Mathis et al., (2020). Hace referencia al uso efectivo del recurso humano para mejorar la ocupación organizacional en un entorno dinámico y competitivo, hace hincapié en la importancia de utilizar eficazmente los recursos humanos disponibles para aumentar el rendimiento del establecimiento en un contexto empresarial en inmutable permuta y competencia. Resalta el reclutamiento, la selección, capacitación y desarrollo profesional el éxito organizacional, los cuales se ha tomado para la medición de las variables

#### Definición operacional de la V1:

Considerando que la gestión de personal comprende aspectos como el reclutamiento, la selección, capacitación y desarrollo profesional, se ha tomado en consideración para medición de la variable respectivo.

#### Definición conceptual de la V2:

Khan et al. (2019), hace referencia que el ejercicio laboral es el proceso en que un empleado desempeña con los obligaciones y expectativas de su puesto de trabajo; asimismo señala el autor, implica la medición y evaluación del compromiso y rendimiento, así como los comportamientos de los empleados mediante indicadores cuantitativos y cualitativos.

### **Definición operacional de la V2:**

Para la medición de la variable respectiva se ha considerado a los aspectos referidos por Khan et al. (2019), quien toma como implicancia al compromiso y rendimiento, el cual se ha tomado como dimensiones para el control del equivalente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

De acuerdo a Sierra (2006) es la integridad de los elementos con características comunes que se quieren investigar. Es el conjunto total de personas que ostentan las particularidades definidas por el objetivo de la investigación (García-Peñalvo, 2019). para la investigación se consideró como población a todos a los colaboradores de la comuna o municipio referido, que fueron un total de 39 colaboradores de las diferentes estancias amazónicas.

#### **3.3.2 Muestra**

Es una parte específica de la población, los cuales tienen formas de actuar similar y homogénea, es el subconjunto de individuos extraídos de la población mediante algún criterio o método (Santos et al., 2020). Debido al acceso amazónico solo se pudo contar al total de 18 sujetos.

A continuación, se presenta la repartición de la muestra:

**Tabla 1.**  
*Muestra del estudio*

Sujetos	cantidad
Gestores	4
Administrativos	5
De servicios	9
Total	18

### 3.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, debido a que las personas estaban dispuestas a formar parte de ella. Es una técnica de selección de muestra basada en la facilidad, disponibilidad y voluntad de los sujetos para participar en la investigación, sin certificar que el prototipo sea representativo de la población (Sierra, 2019)

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnica

Como técnica se empleó la encuesta, pues permite obtener información de forma rápida y masiva. Asimismo, actualmente se puede aplicar por medios virtuales adaptándose a los requisitos que exige la pandemia actual del covid 19. (Valles, 1997). Esta técnica se adapta a tipo de investigación, por ser descriptiva. Permite recolectar resultados de forma mixta. La encuesta se aplica ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema. En este caso se probó la hipótesis de trabajo y nula, para dar problema a la solución de desempeño laboral (Sánchez, 2002).

### 3.4.2 Instrumentos

Se empleó un interrogatorio, el cual fue ejecutado en base a las proposiciones de autores y en la descomposición de las variables. El cuestionario contuvo una serie de interrogatorios y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los individuos. Las respuestas fueron en escala de 5 niveles, es decir con escala ordinal. EL cuestionario fue validado por expertos y por la estadística, con la finalidad de ver su fiabilidad y relevancia (Aguirre, 2017). Las interrogantes fueron diseñadas de forma coherente y lógica para que así se puedan lograr responder a los objetivos planteados (Chin, 2008). (Ver Ficha técnica en el anexo 7)

### 3.4.3 Validez

La validez se dio mediante el juicio expertos, los cuales verificaron la pertinencia y relevancia de las interrogantes, así como el orden lógico y funcional, sellando con su firma de la aprobación del instrumento como válido para su aplicación; fueron 3 profesionales conocedores de las variables, expertos en el

tema y en la metodología respectivamente. La validez de contenido es un criterio de validez que se refiere a la medida en que un instrumento mide lo que pretende medir. Se evalúa mediante la revisión de expertos para determinar si las preguntas o ítems del instrumento son relevantes para el constructo o variable que se pretende medir. (Devellis, 2012).

#### **3.4.4 Confiabilidad**

Se recurrió a pruebas estadísticas como la del alfa de cronbach, la cual sometió a las interrogantes para ver la fiabilidad y estructura de las preguntas. Los resultados de la fiabilidad se encuentran en el anexo 3. Se refiere a la consistencia de las mediciones realizadas por un instrumento. Se evalúa mediante la administración del instrumento a dos o más grupos de personas en diferentes momentos o condiciones. (Nunnally & Bernstein, 1994). Tal es así, que el instrumento de la variable 1, alcanzó una confiabilidad de 0,879 y para la variable 2, una confiabilidad de 0,863.

#### **3.5. Procedimientos**

Se procedió a recolectar información de artículos científicos con la finalidad de poder dilucidar de mejor forma la problemática en diversos estadios, asimismo se recurrió a repositorios de universidades de prestigio, para poder sacar trabajos previos similares a la investigación. Por otro lado, se construyó el marco teórico en base a teorías de autores reconocidos. De igual forma se aplicaron los instrumentos de manera directa, previa validación y así poder encontrar los resultados según los objetivos propuestos, los cuales sirvieron para poder concluir y posteriormente recomendar de forma asertiva (Raffino, 2019). Finalmente se plasmaron los anexos en los cuales se complementan información de la investigación.

#### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se aplicó los métodos estadísticos mediante las tablas como figuras para hacer el análisis, igualmente para el análisis inferencial se realizó la prueba estadístico inferencial no paramétrico de relación con el Rho de Spearman para medir la concordancia entre variables, para ello se diseñó la sabana de datos en el programa SPSS en su versión 26 y así poder obtener los resultados

estadísticos con sus datos porcentuales, los cuales luego fueron discutidos y analizados (Valderrama, 2013).

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se adhirió estrictamente a pautas éticas esenciales que debían ser observadas. En este contexto, se aplicaron las directrices de las normas APA 7 para garantizar la coherencia en la redacción y el debido respeto a la autoría. Además, se respetaron las regulaciones emanadas por la universidad, asegurando la alineación con las pautas establecidas para la elaboración de los proyectos y tesis correspondientes. Es importante destacar que la información recolectada se utilizó exclusivamente con fines de investigación, manteniendo la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Durante todo el proceso, se llevó a cabo una evaluación de la originalidad del estudio para asegurar que este fuera único y no presentara similitudes indebidas. Para Belmont (1979), la ética son las políticas y normas que debe seguir todo investigador. Para este caso se aplicó el Respeto a las personas, pues todos los individuos fueron tratados de forma cortés y acatando sus opiniones.

## VI. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos:

**Tabla 2.**

*Contingencia general entre variables de estudio*

		Gestión del personal			Total
		Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Desemp. Lab.	Bueno	2 11,1%	1 5,6%	0 0,0%	3 16,7%
	Regular	3 16,7%	4 22,2%	0 0,0%	7 38,9%
	Malo	1 5,6%	1 5,6%	6 33,3%	8 44,4%
Total		6 33,3%	6 33,3%	6 33,3%	18 100,0%

Respecto a los colorarios presentados se menciona que el 22,2% de los participantes atestiguaron que la gestión del personal está en un horizonte insuficiente cuando el DL reside en el nivel regular, el 33,3% revela que la gestión del personal está en un horizonte eficaz frente a un DL de horizonte malo, otros 16,7% señala que la gestión de los empleados en un nivel ineficaz cuando el desempeño está en un nivel regular, el 5,6% señala que la gestión referida está en un horizonte ineficaz cuando el desempeño está en un nivel malo.

**Tabla 3.**

*Contingencia específica 1 del desempeño y reclutamiento.*

		Reclutamiento del personal			Total
		Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Desemp. Lab.	Bueno	1 5,6%	2 11,1%	0 0,0%	3 16,7%
	Regular	1 5,6%	6 33,3%	0 0,0%	7 38,9%
	Malo	1 5,6%	2 11,1%	5 27,8%	8 44,4%
Total		3 16,7%	10 55,6%	5 27,8%	18 100,0%

Se presenta los resultados en la tabla donde 33,3% de los participantes afirmaron que el reclutamiento está en un nivel insuficiente cuando el DL está en un horizonte regular, el 27,8% manifiesta que el reclutamiento está en un nivel eficaz frente a un desempeño de nivel malo, otros 11,1% señala que el reclutamiento de los empleados está en un nivel insuficiente cuando el desempeño está en un nivel malo, el 11,1% señala que el reclutamiento está en un nivel insuficiente frente a un desempeño de nivel bueno.

**Tabla 4.**  
*Contingencia específica 2 del desempeño y selección*

		Selección de personal			Total
		Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Desemp. Lab.	Bueno	2 11,1%	1 5,6%	0 0,0%	3 16,7%
	Regular	0 0,0%	7 38,9%	0 0,0%	7 38,9%
	Malo	0 0,0%	1 5,6%	7 38,9%	8 44,4%
Total		2 11,1%	9 50,0%	7 38,9%	18 100,0%

De los colorarios de la tabla donde 38,9% de los participantes aseveraron que la selección del personal está en un horizonte insuficiente cuando el DL está en un horizonte regular, el 38,9% revela que la selección se ubica en un nivel eficaz frente a un desempeño de nivel malo, otros 11,1% señala que la selección de los empleados está en un nivel ineficaz cuando el desempeño está en un nivel bueno, el 5,6% señala que la selección está en un nivel insuficiente frente a un desempeño de nivel malo.

**Tabla 5.**  
*Contingencia específica 3 del desempeño y selección*

		La capacitación			Total
		Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Desemp. Lab.	Bueno	3 16,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 16,7%
	Regular	1 5,6%	4 22,2%	2 11,1%	7 38,9%
	Malo	0 0,0%	2 11,1%	6 33,3%	8 44,4%
Total		4 22,2%	6 33,3%	8 44,4%	18 100,0%

De los colorarios de la tabla donde 22,2% de los encuestados aseveraron que la capacitación del personal está en un horizonte insuficiente cuando el DL está en un horizonte regular, el 33,3% manifiesta que la capacitación está en un horizonte eficaz frente a un desempeño de nivel malo, otros 16,7% señala que la capacitación de los empleados está en un nivel ineficaz cuando el desempeño está en un nivel bueno, el 11,1% señala que la capacitación está en un nivel insuficiente frente a un desempeño de nivel malo.

**Tabla 6.**  
*Contingencia específica 4 del desempeño y selección*

		Desarrollo profesional			Total
		Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Desemp. Lab.	Bueno	3 16,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 16,7%
	Regular	3 16,7%	4 22,2%	0 0,0%	7 38,9%
	Malo	0 0,0%	4 22,2%	4 22,2%	8 44,4%
Total		6 33,3%	8 44,4%	4 22,2%	18 100,0%

Según las consecuencias de la tabla, el 22,2% de los encuestados aseveraron que el desarrollo profesional está en un horizonte insuficiente cuando el ejercicio laboral está en un horizonte regular, el 22,2% exterioriza que el desarrollo profesional existe en el horizonte eficaz frente a un desempeño de horizonte malo, otros 16,7% señala que el desarrollo profesional de los empleados está en un horizonte ineficaz cuando el desempeño está en un horizonte regular, el 22,2% señala que el desarrollo profesional está en un horizonte insuficiente frente a un desempeño de nivel malo.

**Resultado de normalidad para la decisión de modelo estadístico**

H0: Los datos presentan normalidad de datos.

Ha: Los datos no muestran normalidad de datos.

**Tabla 7.**  
*Prueba de normalidad para la decisión de prueba*

		Pruebas de normalidad <sup>b,c,d</sup>		
		Shapiro-Wilk		
	Desempeño laboral			Sig.
Gestión del personal	Bueno	,750	3	,000
	Regular	,664	7	,001
	Malo	,601	8	,000
Reclutamiento del personal	Bueno	,750	3	,000
	Regular	,453	7	,000
	Malo	,724	8	,004
Selección de personal	Bueno	,750	3	,000
	Malo	,418	8	,000
La capacitación	Regular	,840	7	,019
	Malo	,566	8	,000
Desarrollo profesional	Regular	,664	7	,001
	Malo	,665	8	,001

Según los resultados de la normalidad de datos, se visualiza que la significancia es menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, los datos no presentan normalidad de datos, por lo tanto, se decide utilizar una tentativa no paramétrica, en este caso se manejó el modelo estadístico de Tau\_b de Kendall, para medir la relación de variables cualitativas no paramétricas.

### Resultado de inferencia general del estudio

**H0:** No existe relación entre la GP y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la GP y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Tabla 8.**

*Resultado de relación de gestión del personal y desempeño laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión del personal	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Gestión del personal	Coeficiente	1,000	,622**
		Sig.	.	,004
		N	18	18
	Desemp. Lab.	Coeficiente	,622**	1,000
		Sig.	,004	.
		N	18	18

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

El colorario muestra que existe un coeficiente de similitud positiva y alta entre variables de 0,622; asimismo establece una significatividad de  $0,004 < 0,05$ . Dicha consecuencia conlleva aceptar la suposición nula y admitir la suposición alterna. Por tanto, la gestión del personal se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

### Resultados inferenciales específico 1 del estudio

**H0:** El reclutamiento y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. No están relacionados.

**Ha:** Hay una relación entre el reclutamiento y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Tabla 9.***Resultado de relación entre el reclutamiento y desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño laboral	Reclutamiento del personal
Tau_b de Kendall	Desemp. Lab.	Coeficiente	1,000	,510*
		Sig.	.	,021
		N	18	18
	Reclutamiento del personal	Coeficiente	,510*	1,000
		Sig.	,021	.
		N	18	18

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Del resultado específico 1, revela que coexiste un coeficiente de reciprocidad positiva y moderada entre variable y dimensión con un 0,510; asimismo establece una significatividad de  $0,021 < 0,05$ . Dicha consecuencia conlleva aceptar la suposición nula y admitir la suposición alterna. Por tanto, el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

### **Resultado inferencial específico 2 del estudio**

**H0:** No existe correspondencia entre la selección del personal y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Ha:** Existe correspondencia entre la selección del personal y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Tabla 10.***Resultado de relación entre la selección y desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño laboral	Selección de personal
Tau_b de Kendall	Desemp. Lab.	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

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

Según el corolario específico 2, se observa una correlación positiva y alta entre variable y dimensión 2 con un valor de 0,678; además, se obtiene una significatividad de  $0,000 < 0,001$ . Esta implicación lleva a refutar la hipótesis nula y consentir la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una correlación significativa entre

la selección del personal y el DL de los empleados en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

### Resultado inferencial específico 3 del estudio

**H0:** La capacitación y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. No tienen relación.

**Ha:** Hay una conexión entre la capacitación y DL del personal en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Tabla 11.**

*Resultado de relación entre la capacitación y desempeño laboral*

Correlaciones			Desempeño laboral	La capacitación
Tau_b de Kendall	Desemp. Lab.	Coeficiente	1,000	,683**
		Sig.	.	,002
La capacitación		N	18	18
		Coeficiente	,683**	1,000
		Sig.	,002	.
		N	18	18

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

De la consecuencia específica 3, exterioriza que existe un coeficiente de correlación positiva y alta entre variable y dimensión 3 con un 0,683; asimismo establece una significatividad de  $0,002 < 0,05$ . Dicha consecuencia conlleva aceptar la suposición nula y contradecir la suposición alterna. Por tanto, la capacitación del personal se corresponde elocuentemente con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

### Resultados inferenciales específico 4 del estudio

**H0:** El desarrollo profesional y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. No están asociados.

**Ha:** Hay una asociación entre el desarrollo profesional y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

**Tabla 12.***Resultado de relación entre la selección y desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño laboral	Desarrollo profesional
Tau_b	Desemp. Lab.	Coficiente	1,000	,742**
de		Sig.	.	,001
Kendall		N	18	18
	Desarrollo profesional	Coficiente	,742**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	18	18

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

Del resultado final específico 4, se exterioriza la coexistencia de un coeficiente de reciprocidad auténtica y alta entre variable y dimensión 4 con un 0,742; asimismo establece una significatividad de  $0,001 < 0,05$ . Dicha consecuencia conlleva aceptar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Por tanto, el desarrollo profesional del personal se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

## V. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación ha sido decretar la correspondencia efectiva entre la GP y DL en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Asimismo, se realizó el tratamiento estadístico de los datos, tal es así que a continuación se detalla la discusión de los mismo para el estudio:

Según los hallazgos descriptivos presentados, se observó que el 22,2% de los colaboradores indicaron que la gestión del personal se encuentra en un nivel insuficiente cuando el desempeño laboral se clasifica como nivel regular. Además, el 33,3% de los participantes manifestaron que la GP se considera eficaz en situaciones en las que el desempeño laboral se califica como malo. Otro 16,7% de los encuestados señalaron que la gestión de los empleados se percibe como ineficaz cuando el desempeño laboral se mantiene en un horizonte regular, y un 5,6% mencionó que la gestión en cuestión se evalúa como ineficaz cuando el DL se clasifica como malo. En sentido estos resultados indican que hay una variedad de percepciones en cuanto a la similitud entre la gestión de personal y el desempeño laboral en la muestra encuestada; sin embargo, ambas variables tienen coincidencias de resultados entre los niveles donde eficacia en la gestión del personal se correlaciona directamente con el nivel de desempeño laboral, lo que sugiere que otros factores pueden estar también interviniendo en esta dinámica compleja. Estos hallazgos podrían ser útiles para la toma de decisiones y la formulación de estrategias de mejora en el ámbito de recursos humanos. Los resultados presentados tienen una asimilación con los resultados de Según Pilco García (2022), el 50% de la gestión de personal y el 59% del DL se encontraron en un nivel medio. Además, estableció que hay una correlación positiva y significativa muy fuerte entre la GP y el DL, avalada por un análisis estadístico con un Rho de Spearman de 0.962 y un p-valor de 0.000.

La consistencia de los resultados entre el estudio ejecutado y la investigación realizada por Pilco-García (2022) arroja luz sobre una tendencia notable: existe una similitud positiva entre la GP y el DL, Estos hallazgos sugieren que esta correspondencia no solo es relevante en un contexto específico, sino que también puede generalizarse a diferentes entornos organizacionales. Esta observación puede tener un impacto significativo en la toma de decisiones y en la formulación de estrategias en el campo de recursos humanos. Asimismo, la robustez de la

correlación, respaldada por un análisis estadístico sólido, refuerza la validez de esta relación. Los datos recolectados en ambos estudios apuntan a un vínculo directo entre la gestión eficaz del personal y un desempeño laboral mejorado. Esta evidencia es invaluable ya que, no solo valida la importancia de la gestión de personal en el rendimiento de los empleados, sino que también ofrece una base sólida sobre la cual las organizaciones pueden basar sus políticas y prácticas en recursos humanos.

En consecuencia, estos resultados no solo enriquecen el conocimiento en este campo, sino que también brindan orientación práctica para la toma de decisiones en el ámbito de recursos humanos. Al comprender que una gestión eficaz de personal puede influir positivamente en el DL, las organizaciones pueden implementar estrategias y políticas destinadas a optimizar esta relación, lo que, a su vez, puede llevar a un perfeccionamiento sustancial en la eficacia y la producción laboral. Estos hallazgos respaldan la idea de que una gestión de personal efectiva es una inversión valiosa para cualquier organización que busca mejorar su desempeño y su competitividad en un entorno empresarial en constante cambio.

En relación a los resultados significativos y descriptivos específicos presentados en la tabla, se observa que existen diversas percepciones en lo que respecta a la gestión de recursos humanos en el contexto del desempeño laboral. Estos hallazgos arrojan colorarios favorables sobre la correspondencia entre las dimensiones de la gestión de personal y el rendimiento en el trabajo. En ese contexto, en cuanto al reclutamiento, el 33,3% de los participantes señalaron que el procedimiento ejecutado del reclutamiento es insuficiente cuando el desempeño laboral es de nivel regular. Además, el 27,8% expresó que el reclutamiento es eficaz incluso cuando el desempeño laboral se califica como malo. Esto sugiere que, en algunos casos, un proceso de reclutamiento eficaz no siempre se traduce en un mejor DL. Dichos resultados se comparan con los estudios de Pérez (2019), Según los hallazgos existe falta de conocimiento en el personal lo cual es un aspecto negativo para la empresa. Se concluye que es importante realizar un adecuado reclutamiento y selección de personal. Esta comparación pone de manifiesto una interesante convergencia de resultados entre tu estudio y el de Pérez. Ambos resultados son coincidentes que un proceso de reclutamiento eficaz es esencial para garantizar que el personal cuente con el conocimiento necesario para

desempeñarse de manera efectiva en sus roles. Sin embargo, también destacan que el desempeño laboral es influenciado por múltiples factores, lo que indica que el reclutamiento es solo un componente de la ecuación más amplia de la gestión de personal. Estos hallazgos son valiosos para la toma de decisiones en el ámbito de recursos humanos y subrayan la importancia de considerar múltiples factores en el perfeccionamiento del DL.

Por otro lado, en la dimensión de selección, el 38,9% de los encuestados opinaron que la selección del personal es insuficiente cuando el desempeño laboral es regular, y un porcentaje igual de 38,9% consideraron que la selección es eficaz cuando el desempeño laboral es malo. Estos resultados indican que, en algunas situaciones, la eficacia en el escogimiento del personal no necesariamente se correlaciona con un mejor DL. Asimismo, la capacitación, el 22,2% de los participantes opinaron que la capacitación del personal se percibe como insuficiente cuando el desempeño laboral es regular, mientras que el 33,3% sostiene que la capacitación es eficaz incluso cuando el desempeño laboral es malo. y Finalmente, en cuanto al desarrollo profesional, el 22,2% de los encuestados mencionaron que consideran que el desarrollo profesional es insuficiente cuando el desempeño laboral es regular, y otro 22,2% considera que el desarrollo profesional es eficaz en situaciones en las que el DL es malo. De los mencionados resultados se sugiere que la calidad de la capacitación puede estar directamente vinculada a un mejor rendimiento laboral en todos los casos; asimismo la efectividad del desarrollo profesional puede variar y necesariamente puede correlacionarse con un desempeño laboral superior.

Estos resultados se comparan con los resultados de Pérez (2019), Según los hallazgos, se identificó una falta de conocimiento en el personal, lo que se considera un aspecto negativo para la empresa. Como conclusión, se destacó la importancia de llevar a cabo un adecuado reclutamiento y selección de personal.

Estos resultados encuentran similitudes con las conclusiones obtenidas en el estudio de Pérez (2019), donde se identificó una falta de conocimiento en el personal como un aspecto negativo para la empresa. Pérez enfatizó la importancia de llevar a cabo un adecuado reclutamiento y selección de personal como una medida para abordar esta problemática. Esta comparación destaca la relevancia de considerar factores adicionales en la gestión de recursos humanos que van más

allá de la mera selección, capacitación y desarrollo profesional, subrayando la complejidad de la correspondencia entre estas dimensiones y el desempeño laboral.

En relación al resultado específico 1, se reveló que se ha identificado una similitud positiva y de intensidad moderada entre una variable y una dimensión, con un valor de coeficiente de 0,510. Además, se ha determinado que esta correlación es estadísticamente significativa, dado que el valor de  $p$  es 0,021, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. En mérito a ello, se aceptó la hipótesis alternativa. De acuerdo a ello se consideró que el proceso de incorporación de personal está relacionado de manera significativa con el DL de los empleados en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Estos resultados pueden estar asociado con Pin, et al. (2019) quien en sus conclusiones destacaron que los tres países han experimentado importantes reformas en este ámbito, pero con diferentes grados de avance y resultados. Se identificaron retos comunes para el futuro, como la profesionalización, la evaluación del desempeño, la motiva. La relación entre ambos estudios radica en que, al igual que en el estudio de Pin et al., se observa una conexión entre la gestión de personal y el desempeño laboral, lo que sugiere que esta correspondencia es un desafío y una área de interés común en diferentes contextos. Ambos estudios resaltan la jerarquía de la profesionalización y la valoración del desempeño como factores clave en la gestión de recursos humanos en el sector público. Esta convergencia de resultados entre tu investigación y la de Pin et al. respalda la idea de que la eficacia de los procesos de gestión de personal consigue tener una huella significativa en la ocupación laboral de los empleados, lo que a su vez puede influir en el éxito de las organizaciones públicas. Estas conclusiones manifiestan una base concreta para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y la formulación de estrategias de mejora en el sector público.

El resultado específico 1, resalta que existe una conexión significativa entre el reclutamiento de personal y el trabajo laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. La correlación es positiva y de intensidad moderada (coeficiente de 0,510), en el que propone que, en términos generales, un proceso de reclutamiento más eficaz tiende a estar asociado con un mejor rendimiento laboral

por parte de los empleados. Asimismo, el valor de  $p$  de 0,021 indica que, si bien esta relación no tiene un fundamento estadístico sólido, se respalda la idea de que el proceso de reclutamiento tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, este hallazgo destaca la importancia de mejorar y optimizar las estrategias de reclutamiento de personal como un medio para elevar el rendimiento laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados obtenidos pueden estar relacionados con los resultados de cañibano (2022) ya que en sus conclusiones establece el capital humano y que la gestión de este recurso humano contribuye a mejorar el rendimiento, fomentar la innovación y elevar la calidad de los servicios públicos. La relación entre los dos estudios radica en la convergencia de resultados que sugieren que la gestión efectiva del personal, que contiene el proceso de reclutamiento, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y, por ende, en la calidad de los servicios públicos. Ambos estudios enfatizan la importancia de la inversión en capital humano y la gestión eficaz de los recursos humanos como un medio para lograr resultados superiores en el sector público. Esto subraya la relevancia de considerar estrategias de mejora en la gestión de personal como una vía para elevar la calidad y la eficiencia de los servicios públicos en contextos similares.

Otro de los resultados específicos 2, mostró una correspondencia positiva y fuerte entre variable 2 y la dimensión 2, con un coeficiente de 0,678. Además, se ha determinado que esta correlación es altamente significativa, dado que el valor de  $p$  es 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,001, en ese contexto, el valor de  $p$  es extremadamente bajo, refuerza la robustez de esta relación al demostrar que es altamente improbable que sea el resultado del azar. En ese sentido al refutar la hipótesis nula, se respalda la idea de que el proceso de selección de personal tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el resultado específico resalta una fuerte relación positiva y alta (coeficiente de 0,678), se manifiesta que, en términos generales, una selección de personal más efectiva está estrechamente asociada con un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados. Por lo tanto, este hallazgo subraya la importancia de mejorar y optimizar las estrategias de selección de personal como un medio para elevar el rendimiento laboral en una municipalidad distrital de

Amazonas, 2023. Estos resultados se corresponden con los resultados de Gómez (2018), Los hallazgos indicaron una alta rotación de personal, lo que afecta negativamente el desempeño. La conclusión resalta la necesidad de evitar la rotación de personal que no cumpla con un conocimiento amplio del puesto de trabajo. La conexión entre ambos estudios radica en el énfasis en la gestión efectiva del personal como un factor crucial para perfeccionar el rendimiento laboral. Mientras el estudio se centra en la selección de personal como un componente importante de la gestión de recursos humanos, el estudio de Gómez destacó cómo la rotación de personal deficiente puede socavar el rendimiento laboral. En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de una selección de personal sólida y la retención de empleados bien capacitados como estrategias clave para mejorar el rendimiento laboral y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización en este caso, una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

Del resultado específico 3, se puso de manifiesto que existe una similitud efectiva y enérgica entre una variable y la dimensión 3, con un coeficiente de 0,683. Además, se ha establecido que esta correlación es estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  es 0,002, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, ello refuerza la importancia de esta relación al demostrar que no es casualidad, sino que tiene una base estadística sólida. Al refutar la hipótesis nula, se respaldó la idea de que el proceso de capacitación del personal tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto, destaca una correspondencia sólida y demostrativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral; la correlación es positiva y alta (coeficiente de 0,683) sugiere que, en términos generales, una capacitación más efectiva se asocia estrechamente con un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados, asimismo mejorar y optimizar las estrategias de capacitación de personal como un medio para elevar el rendimiento laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Dichos resultados tiene semejanza con los resultados de son Además, Oliden y Tinoco (2020) quien en su estudio subraya la importancia de implementar estrategias de motivación y capacitación efectivas para mejorar el desempeño de los colaboradores.

La relación entre los resultados de la investigación y el estudio de Oliden y Tinoco (2020) radica en el énfasis en la capacitación y la motivación del personal como factores clave para mejorar el desempeño laboral. Ambos estudios destacan la jerarquía de efectuar estrategias positivas de capacitación para impulsar el rendimiento de los colaboradores. Si bien tu estudio se centra en la correlación entre capacitación y rendimiento laboral, el estudio de Oliden y Tinoco se centra en la importancia de la motivación y la capacitación efectiva. Dichos hallazgos refuerzan la idea de que la capacitación y el desarrollo del personal son esenciales para lograr un mejor rendimiento laboral y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización. La evidencia de correlación positiva respaldada por análisis estadísticos sólidos en ambos estudios fortalece la validez de esta relación en diferentes contextos y subraya la importancia de estas estrategias en la mejora del desempeño de los empleados en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023.

En último lugar, se presenta el resultado final específico 4, y se exteriorizó un coeficiente de correlación positiva y alta entre variable y dimensión 4 con un 0,742; Además, se ha establecido que esta correlación es estadísticamente significativa, ya que el valor de  $p$  es 0,001, lo cual es menor que el horizonte de significancia determinado de 0,05. Dicha consecuencia conlleva aceptar que el progreso profesional del personal se corresponde significativamente con el desempeño laboral, en ese contexto, a un mayor desarrollo profesional se asocia estrechamente con un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados, este hallazgo enfatiza la necesidad de fomentar y mejorar el desarrollo profesional como un medio para elevar el rendimiento laboral de los recursos humanos en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Estos resultados pueden estar relacionados con los hallazgos de Sánchez, et al. (2020) quienes en sus conclusiones revelaron que la gestión por competencias está en una etapa incipiente en el sector público local, y que su efectividad depende de la adecuación al contexto, la participación de los empleados y la relación con el resto de políticas de recursos humanos. Los autores indicaron que la gestión por competencias está en una etapa incipiente en el sector público local, lo que indica que hay margen para la mejora y la implementación de estrategias efectivas de desarrollo profesional y refuerzan la idea de que la gestión de recursos humanos es crucial en

el sector público y que el desarrollo profesional es un componente clave para mejorar el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la toma de decisiones y la formulación de estrategias de recursos humanos en esta organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

El estudio ultima que la GP está congruente significativa con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados lo reconocen donde presenta un coeficiente de reciprocidad positiva y alta de 0,622; con una sig. de  $0,004 < 0,05$ , que conllevó a la aprobación de la suposición la suposición alterna.

### **Segunda:**

La investigación concluye que el reclutamiento tiene una correspondencia moderada y demostrativa con el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados lo reconocen donde presenta un factor de reciprocidad positiva de 0,510; con una sig. de  $0,021 < 0,05$ , que conllevó a la aprobación de la suposición específica alterna 1.

### **Tercera:**

La investigación concluye que la elección del personal tiene una dependencia alta y significativa con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados lo reconocen donde presenta un factor de correlación positiva y alta de 0,768; con una sig. de  $0,000 < 0,05$ , que conllevó a la aprobación de la suposición específica alterna 2.

### **Cuarta:**

La investigación concluye la capacitación tiene una correspondencia alta y significativa con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados lo reconocen donde presenta un factor de reciprocidad positiva de 0,683; una sig. de  $0,002 < 0,05$ , que conllevó a la aprobación de la suposición específica alterna 3.

### **Quinta:**

La investigación concluye que el desarrollo profesional tiene una concordancia alta y significativa con el DL de los trabajadores en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Los resultados lo reconocen donde presenta un factor de

reciprocidad positiva de 0,742; y una sig. de  $0,001 < 0,05$ , que conllevó a la aprobación de la suposición específica alterna 4.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

A la alcaldía, realizar una revisión exhaustiva de las responsabilidades de área de recursos humanos, desde el reclutamiento hasta el desarrollo profesional. Identificar cuellos de botella, ineficiencias y oportunidades de mejora en cada etapa, asegurándose de que los procedimientos sean transparentes y eficaces.

### **Segunda:**

El alcalde debe de promover una comunicación abierta y transparente con los empleados. Establezca canales de retroalimentación, como reuniones regulares con el personal o buzones de sugerencias. La cooperación impulsa a los empleados en la toma de decisiones puede fortalecer su compromiso.

### **Tercera:**

La alcaldía debe de diseñar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore el desempeño excepcional y el compromiso de los empleados. Reconocer los logros puede motivar al personal y aumentar el compromiso.

### **Cuarta:**

La alcaldía debe de establecer un programa sólido de capacitación continua para los empleados. Esto incluye la identificación de necesidades de capacitación, la asignación de presupuesto para programas de perfeccionamiento y la promoción de una cultura de aprendizaje. La capacitación mejora el desempeño y el compromiso de los empleados.

### **Quinta:**

La alcaldía debe de implementar encuestas periódicas de compromiso de los empleados y estableciendo métricas de rendimiento claras. Asimismo, utilizar estos datos para identificar tendencias y áreas que requieren atención. Asegúrese de que el seguimiento sea continuo y que las acciones se tomen en consecuencia.

## REFERENCIAS

- Alzahrani, A., Alzahrani, A., & Alzahrani, A. (2020). The impact of training on employee performance: *The case of the Saudi Electricity Company*. *Journal of Human Resource Management*, 23(1). [http://search.shamaa.org/PDF/Articles/TSljre/ljreVol43No1Y2019/ijre\\_2019-v43-n1\\_293-317.pdf](http://search.shamaa.org/PDF/Articles/TSljre/ljreVol43No1Y2019/ijre_2019-v43-n1_293-317.pdf)
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page. [https://scielo.org.Human\\_resource\\_management](https://scielo.org.Human_resource_management)
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2019). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, <https://scielo.org/en/>.
- Bermúdez, J. (2014). *Evaluación del desempeño humano en las organizaciones*. Bogotá: Ecoe Ediciones. [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25686/1/GilLaura\\_2021\\_EvaluacionDesempe%C3%B1oTrabajadores.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25686/1/GilLaura_2021_EvaluacionDesempe%C3%B1oTrabajadores.pdf)
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson Editores. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633)
- Bunge, M. (2004). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Barcelona: Ariel. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/155218/CONICET\\_Digital\\_Nro.a1a08e61-f201-4890-b062-d95e6784defa\\_A.pdf?sequence=2](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/155218/CONICET_Digital_Nro.a1a08e61-f201-4890-b062-d95e6784defa_A.pdf?sequence=2)
- Breaugh, J. A. (2019). *Employee recruitment: Current knowledge and suggestions for future research*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482208000326>
- BusinessDictionary.com. (s.f.). *Human resource management*. 14 de abril de 2023, de 6 [https://appvote.infinityfreeapp.com/?gclid=Cj0KCQjwy4KqBhD0ARIsAEbCt6izZQyIlKg5LKw3qazKuStbCeWaLpbEBh1QG5L30mEJbwWsF9oTx0waAvQHEALw\\_wcB&i=1](https://appvote.infinityfreeapp.com/?gclid=Cj0KCQjwy4KqBhD0ARIsAEbCt6izZQyIlKg5LKw3qazKuStbCeWaLpbEBh1QG5L30mEJbwWsF9oTx0waAvQHEALw_wcB&i=1).
- Cañibano Calvo, L., Núñez Nickel, M., & García-Ayuso Covarsí, M. (2022). *La gestión del conocimiento en las administraciones públicas: un análisis desde*

- la perspectiva del capital intelectual*. Revista De Administración Pública, (216), 9-38. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.216.01>
- Capuano, A. (2004). *Desempeño laboral: Un modelo integrador para su análisis e intervención*. Buenos Aires: Lugar Editorial. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633).
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- Creswell, J. W. y Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3a ed.). Thousands Oaks, CA: Sage. <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/55/104/1314>
- Dessler, G. (2019). *Administración de recursos humanos*. México, D.F., México: Pearson Educación.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Pearson. <https://www.coursera.org/articles/human-resource-management>
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3a ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Drucker, P. (2007). *Los desafíos de la gestión para el siglo XXI*. Madrid: Ediciones Deusto. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/3349/6039>.
- García, J., Martínez, M., & Hernández-Linares, R. (2019). *The influence of human resource management practices on employee performance: The mediating role of social capital in Spanish hotels*. *Sustainability*. <https://n9.cl/f6spm>
- García, J., Martínez, M., & Hernández-Linares, R. (2020). *The influence of human resource management practices on employee performance: The mediating role of social capital in Spanish hotels*. *Sustainability*. <https://www.frontiersin.org/>
- García-Peñalvo, F.J. (2019). *Investigación básica e investigación aplicada: ¿Qué son? ¿Qué las diferencia? ¿Qué las relacionan?* Education in the Knowledge Society, 20(1) [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-38142019000200157](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-38142019000200157)

- Gil Tamayo, L. (2020). *La evaluación de desempeño: Una relación entre la teoría y el sentido de los trabajadores*. Medellín: Universidad de Antioquia. <https://bing.com/search?q=conceptos+epistemol%C3%B3gicos+de+desempe%C3%B1o+laboral>.
- Gómez, D (2018). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño del personal del canal de servicios Municipio Móvil - Quito Alcaldía*. <https://n9.cl/599218>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación (7ª ed.)*. McGraw-Hill.
- INEI. (2020). *Indicadores del mercado laboral por departamento*. Lima Perú. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3656065-peru-evolucion-de-los-indicadores-de-empleo-e-ingresos-por-departamento-2007-2021>
- Khan, S., Khan, R., & Nawaz, A. (2019). *Impact of training and development on organizational performance*. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 19(3), 1-72 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-019-03264-z>
- Kumar, R., Singh, R., & Yadav, S. (2019). Recruitment and Selection Process in HRM: A Review of Literature. *International Journal of Management Studies*, 6(6), 1-82 <https://scielo.org/en/about-scielo/open-access-statement/>
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2019). *Employee engagement: Tools for analysis, practice and competitive advantage*. John Wiley & Sons.4 <https://clarivate.com/products/scientific-and-academic-research/research-discovery-and-workflow-solutions/scielo-citation-index/>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Cengage Learning.
- Meyer, J.P., Morin, A.J., & Vandenberghe, C. (2019). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 110(B), 311-329. <https://blog.scielo.org/en/2019/12/18/the-scielo-publication-model-as-an-open-access-public-policy/>
- Moreno Jiménez, J. L., Moliner Tena, M. Á., & Jiménez Zarco, A. I. (2021). La gestión del talento humano en las administraciones públicas locales: un

análisis comparativo entre España y Portugal. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (177), 3-22. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.177.3>

- Miranda Beltrán, S. y Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 164-187. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200164](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200164)
- MTPE. (2021). *Boletín estadístico del empleo público*. Boletín Estadístico - I SEMESTRE 2021 - Informes y publicaciones - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Plataforma del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe))
- Mintzberg, H. (2009). *La naturaleza del trabajo directivo*. Madrid: Pearson Educación
- Municipalidad distrital de Utcubamba. (s.f.). *Portal de transparencia*. <https://www.gob.pe/muniutcubamba>
- Munir, S., Iqbal, M., & Khan, S. (2019). Impact of leadership styles on employee performance: *Mediating role of employee motivation*. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. <https://blog.scielo.org/en/2019/12/18/the-scielo-publication-model-as-an-open-access-public-policy/>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3a ed.). New York, New York: McGraw-Hill.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- OIT. (2019). El futuro del trabajo en el sector público. <https://www.bibliotecas.unam.mx/index.php/desarrollo-de-habilidades-informativas/como-hacer-citas-y-referencias-en-formato-apa>
- Oliden, J. A. & Tinoco, M. A. (2020). *Relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo*

- SAC en el año 2017. <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2859>
- Paredes, M. & Zegarra, L. (2018). *El empleo público en el Perú: diagnóstico y propuestas*. <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2021/10/El-empleo-pu%CC%81blico-en-el-Peru%CC%81.-Principales-problemas-y-propuestas-de-reforma-1.pdf>
- Pérez, E. (2019). *Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de ropa e implementos deportivos*. Caso: Marathon Sports. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas. Carrera de Administración de Empresas. Quito: UCE. 223 p.
- Pilco García, R. (2022). *Gestión de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo*, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93821>
- Pin Arboledas, J. R., Olivella Nadal, J., & Elvira Rojo, M. (2019). *La gestión estratégica de recursos humanos en el sector público: un estudio comparado entre España, Francia e Italia*. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, (23), 35-54. <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10569>
- Rodríguez Bolívar, M. P., Alcaide Muñoz, L., & López Hernández, A. M. (2023). *La gestión participativa en las organizaciones públicas: un estudio de caso en una municipalidad española*. *Revista Internacional De Transparencia E Integridad*, (16), 67-88. <https://doi.org/10.24965/riti.v0i16.10839>.
- Rodríguez, A., Martínez, M., & Hernández-Linares, R. (2020). *The influence of human resource management practices on employee performance: The mediating role of social capital in Spanish hotels*. *Sustainability*. <https://blog.scielo.org/en/2019/12/18/the-scielo-publication-model-as-an-open-access-public-policy/>
- Sánchez Hernández, M. I., Martínez Martínez, M. D., & Fernández Sánchez, M. J. (2020). *La gestión por competencias en el sector público local: un estudio empírico en el ámbito municipal español*. *Revista De Estudios De La Administración Local Y Autonómica*, (13), 1-24. <https://doi.org/10.24965/reala.v0i13.10767>

- Santos, A., Gomes, C., & Mendes, L. (2020). *The impact of digital transformation on the quality of accounting information: A descriptive study in Portuguese companies*. *Journal of Information Systems and Technology Management*. <https://scielo.org/en/about-scielo/open-access-statement/>
- Santoso, A., Wibowo, A., & Prasetio, A. (2020). *The effect of work motivation and work environment on employee performance mediated by organizational citizenship behavior at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Surabaya Kertajaya Branch Office*. *International Journal of Scientific and Technology Research*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000300195](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000300195).
- Schaufeli, W.B. (2019). *Work engagement: What do we know and where do we go?* *Romanian Journal of Applied Psychology*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000300195](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000300195)
- Servicio Civil. (2013). *Reclutamiento y selección en servicios públicos. Un enfoque basado en evidencia*. <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/doc-tecnica/attachment/2013-reclutamiento-y-seleccion-en-servicios-publicos-un-enfoque-basado-en-evidencia/>
- SERVIR. (s.f.). *Selección de personal*. <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica. <https://www.redalyc.org/journal/5610/561070057012/html/>
- Siddiqui, S. (2020). *Recruitment and Selection Process: A Case Study of Hindustan Coca-Cola Beverage Pvt.Ltd, Gangyal, Jammu, India*. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 7(1), 1-101 <https://scielo.org/en/>
- Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2020). *Globalizing human resource management*. *Routledge*. <https://scielo.org/en/about-scielo/open-access-statement/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de personal	Chiavenato (2009), afirma que es un proceso en el cual la gerencia planifica y organiza el ingreso de nuevos colaboradores a la organización, con la finalidad de cumplir acciones específicas. La entrada del personal, obedece a un rendimiento de las áreas. Este proceso se enmarca en un conjunto de políticas y normas relacionados a la gestión de personas.	Proceso de reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar al personal	Reclutamiento	Seleccionar	Likert de 5 niveles  TA (5)  A (4)  I (3)  D (2)  TD (1)
			Entrevistas		
			Pruebas psicométricas		
			Referencias personales y laborales		
			Evaluación socioeconómica		
			Programas de entrenamiento		
			Ascensos		
			Desarrollo		
			Promociones		



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para medir la gestión del personal

**Autor: Huamán Julca, Gean**

**Objetivo:** El presente instrumento tiene por objetivo medir la gestión de personal en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Las respuestas emitidas serán confidenciales y utilizadas solo para la investigación respectiva.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición marcando con Aspa (X) según sea su caso, favor de marcar todas las interrogantes.

#### Escala

- TA : Totalmente de acuerdo (5)  
A : Acuerdo (4)  
I : Indiferente (3)  
D : Desacuerdo (2)  
TD : Totalmente desacuerdo (1)

N°	Preguntas	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
	<b>Dimensión: Reclutamiento del personal</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	¿Se planifica la identificación de vacantes que necesitan ser cubiertas en su organización?					
2	¿El área solicitante proporciona el perfil del candidato deseado para las vacantes?					
3	se utiliza el reclutamiento interno mediante ascensos y promociones en su organización?					
4	¿Se emplea el reclutamiento externo mediante recomendaciones y anuncios en periódicos en su organización?					
5	¿Se siguen los pasos clave del proceso de reclutamiento, como la definición de requisitos, difusión de la oferta y realización de entrevistas y pruebas?					
6	¿Se atraen candidatos con las habilidades, competencias y actitudes necesarias para las funciones específicas en su organización?					
	<b>Dimensión: Selección de personal</b>					
7	¿Se utilizan entrevistas y otras evaluaciones en el proceso de selección de personal en su organización?					
8	¿Se comparan las calificaciones, habilidades, experiencia y personalidad de los candidatos con los requisitos del puesto y la cultura organizacional en su proceso de selección?					
9	¿Se lleva a cabo la verificación de referencias como parte del proceso de selección en su organización?					

10	¿se realizan entrevistas conductuales como parte de la evaluación de competencias de los candidatos en su organización?					
11	¿Se aplican pruebas de conocimientos y habilidades como parte de la selección de personal en su organización?					
12	¿Se utilizan evaluaciones situacionales para evaluar a los candidatos en su proceso de selección?					
	<b>Dimensión: La Capacitación</b>					
13	¿Se implementan programas de capacitación en su organización para potenciar las habilidades de los colaboradores?					
14	Se ofrecen oportunidades de desarrollo de carrera y crecimiento personal y profesional en su organización?					
15	¿a capacitación realizada por los directivos busca aumentar la eficacia y eficiencia de los empleados en su organización?					
16	¿la capacitación se enfoca en mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados con la organización en su municipio?					
17	¿La capacitación tiene como propósito desarrollar el capital humano y el talento de la organización en su municipalidad?					
18	¿Se fomenta una cultura de aprendizaje continuo en su organización a través de la capacitación?					
	<b>Dimensión Desarrollo profesional</b>					
19	¿se promueve el desarrollo profesional en su organización para adquirir, actualizar y mejorar las competencias, conocimientos y habilidades necesarios?					
20	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje formal e informal, como programas educativos, certificaciones, asesorías y coaching, a los empleados para su desarrollo profesional?					
21	¿Se fomenta la participación en comunidades de práctica y actividades de investigación como parte del desarrollo profesional en su organización?					
22	¿se realizan actividades de formación permanente, como diplomados, maestrías, cursos en línea y webinars, para aumentar la competencia y la calidad del trabajo en su organización?					
23	¿Se fomenta la realización de estancias académicas y publicaciones científicas como parte del desarrollo profesional en su empresa?					
24	Se busca facilitar la innovación y la adaptación a los retos y las necesidades del entorno laboral a través del desarrollo profesional en su organización?					

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

**Objetivo:** El presente instrumento tiene por objetivo medir la gestión de personal en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023. Las respuesta emitidas serán confidenciales y utilizadas solo para la investigación respectiva.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición marcando con Aspa (X) según sea su caso, favoer de marcar todas la interrogantes.

### Escala

- TA : Totalmente de acuerdo (5)  
 A : Acuerdo (4)  
 I : Indiferente (3)  
 D : Desacuerdo (2)  
 TD : Totalmente desacuerdo (1)

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
	Dimensión: Compromiso laboral	5	4	3	2	1
1	¿En la municipalidad se promueve siempre la cultura de trabajo en equipo como parte del compromiso laboral?					
2	¿Con frecuencia se comunican de forma clara las metas y expectativas a los empleados como parte del compromiso laboral?					
3	¿En el municipio siempre es transparente en sus acciones y siempre involucra a sus colaboradores en el desarrollo de la institución como parte del compromiso laboral?					
4	¿Los empleados siempre muestran una conexión emocional, cognitiva y conductual con su trabajo en su organización?					
5	¿ los trabajadores muestran un compromiso laboral que está asociado con una mayor productividad, calidad, innovación y satisfacción laboral en su organización?					
6	¿Los empleados demuestran un estado psicológico positivo cuando realizan su trabajo en su organización?					
7	¿los trabajadores muestran son frecuencia una motivación, bienestar y desempeño laboral en su empresa?					
8	¿Los empleados siempre tienen una actitud positiva hacia su trabajo y se identifican mostrando apego y entusiasmo en su organización?					

9	¿Los empleados se esfuerzan por superar las expectativas en su organización?					
10	¿Los empleados demuestran una implicación, entusiasmo y pasión por su trabajo y su organización en su empresa?					
11	¿ El directivos del municipio se preocupan por las aspiraciones personales y profesionales de los empleados?					
12	¿Los directivos gestionan innovando con un compromiso laboral en su organización?					
	<b>Dimensión: Rendimiento en el trabajo</b>					
13	¿Se reconocen las capacidades individuales del personal para potenciarlas en su organización?					
14	¿Se proporcionan horarios de trabajo que se adaptan a la jornada laboral de los empleados en su centro de trabajo?					
15	¿se genera un ambiente de trabajo agradable en su organización como parte de la gestión del rendimiento?					
16	¿Se facilita el crecimiento profesional dentro de la organización como una estrategia para mejorar el rendimiento en su empresa?					
17	¿se facilita el crecimiento profesional dentro de la organización como una estrategia para mejorar el rendimiento en su empresa?					
18	¿Se aplican estrategias de motivación que contribuyen a que los trabajadores realicen sus actividades de manera positiva en su organización?					
19	¿Se evalúa el nivel de cumplimiento y calidad de las acciones y resultados de los empleados en su empresa?					
20	¿la evaluación del rendimiento que se realizan reflejan las competencias y capacidades requeridas para el desempeño óptimo?					
21	¿Se implementan sistemas de gestión del rendimiento que proporcionen orientación, apoyo, retroalimentación y recompensa a los empleados en su organización?					
22	¿Los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales en la comuna realizando actividades y tareas teniendo un buen rendimiento?					
23	¿Se valora la efectividad y eficacia con la que un empleado utiliza sus conocimientos, habilidades, actitudes y motivación para cumplir con sus responsabilidades en su organización?					
24	¿Se reconocen los logros y contribuciones de los empleados a los fines y metas de la organización como parte de la gestión del rendimiento de su trabajo?					

### Anexo 3: Base de datos de la confiabilidad Variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3
4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3
6	5	3	3	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	3	5
7	5	1	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4
8	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2
9	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	3
10	5	4	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4
11	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
12	2	1	2	2	1	3	4	2	1	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3
13	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3
14	4	2	4	3	2	3	4	3	2	2	1	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4
15	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
16	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2	5



#### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>	18	100,0
		0		,0
<b>Total</b>	<b>18</b>		<b>100,0</b>	

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	24

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAI

### Anexo 4: Base de datos de la confiabilidad Variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	5	4	1	4	4	5
2	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4
3	5	4	5	4	5	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4
4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4
6	2	3	4	3	4	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1
7	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	4
8	1	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
9	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
10	2	2	5	4	5	3	4	3	3	3	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	4
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
13	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3
14	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5
15	5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4
16	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5



**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	24

**Anexo 5: Base de datos de la investigación**  
**Variable 1. Gestión del personal**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	74	
2	2	4	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	60	
3	1	1	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	67	
4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	69	
5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	5	4	1	4	4	86	
6	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	64	
7	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	69
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	64	
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	82	
10	4	3	4	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	47	
11	5	4	5	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	67	
12	1	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53	
13	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	74	
14	4	3	4	1	1	2	3	4	3	3	3	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	63	
15	5	4	5	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	74	
16	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	73	
17	5	3	4	5	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	1	71	
18	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	99

### Variable 1. Desempeño Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	91
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	85
3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	71
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	76
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	91
6	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	76
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	70
8	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	62
9	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	97
10	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
11	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	5	3	4	86
12	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	76
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	73
14	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	5	3	4	86
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	70
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	77
17	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	68
18	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	111

## **ANEXO 7. Ficha técnica del instrumento**

### **Ficha técnica del instrumento que mide la gestión del personal**

Denominación: Instrumento para el pensamiento crítico

Autor: Huamán Julca, Gean

Propósito: Medir la gestión del personal

Administrado en: trabajadores de una municipalidad distrital de Amazonas, 2023

Duración: 30 a 45 Minutos

Aplicación: Directa

Centro de aplicación: municipalidad distrital de Amazonas, 2023

Fecha de aplicación: 5/11/ 2023

Características: 1 variable, 4 dimensiones, 24 ítems/

Escala: Ordinal Dicotómica: TA: Totalmente de acuerdo (5). Acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2), Totalmente desacuerdo (1)

Margen de error: 0,05

Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos

Confiabilidad: 0,863 (Alfa de Cronbach)

## **Ficha técnica del instrumento que mide la gestión del personal**

Denominación: Instrumento para el desempeño laboral

Autor: Huamán Julca, Gean

Propósito: Medir el desempeño laboral del personal

Administrado en: trabajadores de una municipalidad distrital de Amazonas, 2023

Duración: 30 a 45 Minutos

Aplicación: Directa

Centro de aplicación: municipalidad distrital de Amazonas, 2023

Fecha de aplicación: 06/10/2023

Características: 1 variable, 2 dimensiones, 24 ítems.

Escala: Ordinal politómica: TA : Totalmente de acuerdo (5). Acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2), Totalmente desacuerdo (1)

Margen de error: 0,05

Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos

Confiabilidad: 0,971 (Alfa de Cronbach)

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Castañeda Gonzales Jaime Laramie.
- 1.2. Institución donde labora: Gobierno Regional de Lambayeque.
- 1.3. Título de la investigación: "Gestión de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023"
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir Gestión de personal en una municipalidad distrital de Amazonas

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Identificación	Se tiene identificada la vacante que se desea cubrir																		X		
Perfil	El área solicitante proporciona el perfil del candidato que se está solicitando																		X		
Interna	Se recluta candidatos de forma interna																		X		
	Se recluta candidatos mediante recomendaciones																		X		
Externo	Se recluta candidatos mediante colocación de anuncios en periódicos																		X		
Seleccionar	Se escoge los candidatos idóneos en base a una lista de aptos																		X		
Entrevistas	Se aplican entrevistas para conocer las características del candidato																		X		
Pruebas	Se les pide desarrollar pruebas psicométricas a los candidatos																		X		
Referencias	Se verifican y solicitan referencias personales y laborales																		X		
Evaluación	Se evalúa la situación socioeconómica del candidato																		X		
Programas	Se tiene programas de adiestramiento para potenciar las habilidades del colaborador																		X		
Ascensos y promociones	Se tienen procedimientos para línea de carrera y desarrollo personal y profesional																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular                      b) Buena                      **c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales  
CLAD . 15345

---

DR. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

DNI.41418490



OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

**c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales  
CLAD . 15345

---

Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

DNI.41418490

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Melendez Morote Dorothy Luisa.
- 1.2. Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres Filial Norte
- 1.3. Título de la investigación: "Gestión de personal y desempeño laboral en Una municipalidad distrital de Amazonas, 2023"
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir Gestión de personal en una municipalidad distrital de Amazonas

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Identificación	Se tiene identificada la vacante que se desea cubrir																		X		
Perfil	El área solicitante proporciona el perfil del candidato que se está solicitando																		X		
Interna	Se recluta candidatos de forma interna																		X		
	Se recluta candidatos mediante recomendaciones																		X		
Externo	Se recluta candidatos mediante colocación de anuncios en periódicos																		X		
Seleccionar	Se escoge los candidatos idóneos en base a una lista de aptos																		X		
Entrevistas	Se aplican entrevistas para conocer las características del candidato																		X		
Pruebas	Se les pide desarrollar pruebas psicométricas a los candidatos																		X		
Referencias	Se verifican y solicitan referencias personales y laborales																		X		
Evaluación	Se evalúa la situación socioeconómica del candidato																		X		
Programas	Se tiene programas de adiestramiento para potenciar las habilidades del colaborador																		X		
Ascensos y promociones	Se tienen procedimientos para línea de carrera y desarrollo personal y profesional																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular                      b) Buena                      **c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



---

Mg. Melendez Morote Dorothy Luisa.

DNI. 40177027



OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

**c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



---

Mg. Melendez Morote Dorothy Luisa.

DNI. 40177027

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Minguillo Chepe Percy Wilmer
- 1.2. Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres – Filial Norte
- 1.3. Título de la investigación: “Gestión de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Amazonas, 2023”
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir Gestión de personal en una municipalidad distrital de Amazonas

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Identificación	Se tiene identificada la vacante que se desea cubrir																			X		
Perfil	El área solicitante proporciona el perfil del candidato que se está solicitando																			X		
Interna	Se recluta candidatos de forma interna																			X		
	Se recluta candidatos mediante recomendaciones																			X		
Externo	Se recluta candidatos mediante colocación de anuncios en periódicos																			X		
Seleccionar	Se escoge los candidatos idóneos en base a una lista de aptos																			X		
Entrevistas	Se aplican entrevistas para conocer las características del candidato																			X		
Pruebas	Se les pide desarrollar pruebas psicométricas a los candidatos																			X		
Referencias	Se verifican y solicitan referencias personales y laborales																			X		
Evaluación	Se evalúa la situación socioeconómica del candidato																			X		
Programas	Se tiene programas de adiestramiento para potenciar las habilidades del colaborador																			X		
Ascensos y promociones	Se tienen procedimientos para línea de carrera y desarrollo personal y profesional																			X		

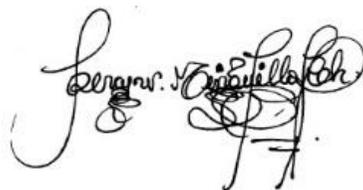
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular                      b) Buena                      **c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



---

Mg. Minguillo Chepe Percy Wilmer

DNI. 17436240



OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

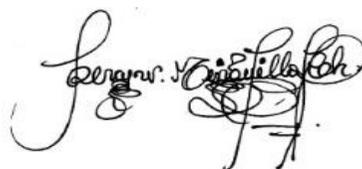
**c) Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y fecha: Chiclayo octubre 2023



---

Mg. Minguillo Chepe Percy Wilmer

DNI. 17436240

### **Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

Tabla 1

*Fiabilidad de instrumento gestión de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	12

El instrumento es confiable a un nivel de ,951 según la prueba de alfa de cronbach.

Tabla 2

*Fiabilidad de instrumento desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	11

El instrumento es confiable a un nivel de ,883 según la prueba de alfa de cronbach.