



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de
una Institución Nacional Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De La Cruz Leon, Yoenel Gutembert (orcid.org/0009-0005-6250-5359)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, asesor de Proyecto de Investigación titulado: "Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una institución nacional Lima 2024", cuyo autor es DE LA CRUZ LEON YOENEL GUTEMBERG, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO ELADIO CHUMPITAZ CAYCHO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 26-07-2024 20:56:34

Código documento Trilce: TRI - 0835737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ LEON YOENEL GUTEMBERG estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Proyecto de Investigación titulado: "Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una institución nacional Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Proyecto de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YOENEL GUTEMBERG DE LA CRUZ LEON DNI: 41443203 ORCID: 0009-0005-6250-5359	Firmado electrónicamente por: YCRUZLEO el 26- 072024 21:14:23

Código documento Trilce: TRI - 0835735

Dedicatoria:

A mi Hijo Gael, el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios, mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; a mi amada Karen, agradecerle cada momento de felicidad y darle sentido a mi vida, valiendo cada sacrificio que han valido la pena, para poder cumplir con la elaboración de esta tesis.

Agradecimiento:

A mi Familia

“Agradecer a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También a mi familia que me han brindado el soporte material y espiritual para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos”.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla cruzada gestión de control de asistencia y gestión de permanencia.	14
Tabla 2 Tabla cruzada gestión de asistencia y gestión de permanencia.....	15
Tabla 3 Tabla cruzada gestión de ausencia y gestión de permanencia.....	16
Tabla 4 Tabla cruzada cumplimiento normativo y gestión de permanencia.....	17
Tabla 5 Test de normalidad de los datos	18
Tabla 6 Test correlación gestión control de asistencia y gestión de permanencia..	19
Tabla 7 Test correlación gestión de asistencia y gestión de permanencia	20
Tabla 8 Test correlación gestión de asistencia y gestión de permanencia	21
Tabla 9 Test correlación cumplimiento normativo y gestión de permanencia.....	22

Resumen

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación existente entre la gestión de control de asistencia y la gestión de permanencia del personal en una institución nacional ubicada en Lima durante el año 2024. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se encuestó a una muestra de 75 empleados de la referida institución. Se aplicaron técnicas de análisis descriptivo y correlacional mediante el uso del software SPSS. Los resultados revelaron la existencia de una fuerte asociación positiva y significativa entre la gestión de control de asistencia y la gestión de permanencia ($r=0.772$, $p<0.001$). Además, se encontraron correlaciones significativas entre la gestión de asistencia ($r=0.624$, $p<0.001$), gestión de ausencia ($r=0.691$, $p<0.001$), y cumplimiento normativo ($r=0.785$, $p<0.001$) con la gestión de permanencia. En conclusión, mejorar la gestión de control de asistencia y adherirse al cumplimiento normativo puede influir positivamente en la permanencia del personal.

Palabras clave: Gestión de asistencia, gestión de permanencia, cumplimiento normativo, retención laboral.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between attendance management and staff retention management in a national jurisdictional institution located in southern Lima during the year 2024. The research was conducted with a quantitative approach and a non-experimental design. A sample of 75 employees of the institution was interviewed. Descriptive and correlational analysis techniques were applied using SPSS software. The results revealed a strong positive and significant association between attendance management and retention management ($r=0.772$, $p<0.001$). In addition, significant correlations were found between attendance management ($r=0.624$, $p<0.001$), absence management ($r=0.691$, $p<0.001$) and compliance ($r=0.785$, $p<0.001$) with retention management. In conclusion, improved attendance management and regulatory compliance can positively influence staff tenure.

Keywords: attendance management, tenure management, compliance, retention.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito de la administración pública, desarrollar el capital humano resulta crucial para alcanzar los objetivos institucionales y proporcionar servicios de a la población de alta calidad. Principalmente, el registro, la supervisión de la presencia y permanencia del personal se destaca como un elemento crucial para maximizar el aprovechamiento de los recursos humanos en las entidades nacionales jurisdiccionales. Además, la implementación de sistemas efectivos de seguimiento y control no solo contribuye a mejorar la productividad y la responsabilidad, sino que también facilita una mejor planificación y distribución del personal, asegurando así un funcionamiento más eficaz de las instituciones. Por otro lado, también es caracterizado por la necesidad de adaptarse a las reformas legislativas, así como a las demandas crecientes de la población en términos de acceso a la justicia y transparencia institucional (Montoya & Boyero, 2016).

En el contexto internacional, la gestión del personal busca equilibrar el ámbito personal y profesional de sus colaboradores. Más del 33% a nivel mundial trabajan más de 48 horas a la semana, mientras que el 20% (a medio tiempo) trabaja menos de 35 horas por semana. Donde se encontró que al trabajar más horas de las deseadas repercute negativamente en el contexto profesional y personal de los empleados. Por lo tanto, la OIT sugiere reducir las horas de trabajo, promover los horarios flexibles y el teletrabajo de forma diversa. Estas medidas beneficiarían el ámbito profesional como ámbito privado de los empleados y empleadores. (OIT, 2023). De igual manera, en Chile, los hallazgos de la Encuesta Nacional del Servicio Civil 2023, indican que 3 de cada 4 funcionarios públicos están contentos, animados y comprometidos con sus labores. Mientras que un 48% estima que tiene sobrecarga laboral, en suma, el 39% expone su preocupación por el avance de la tecnología (Servicio Civil, 2024). Estos informes internacionales son de alta relevancia, pues sugiere el empleo de nuevas políticas laborales dentro de la gestión pública para optimizar los indicadores de preocupación.

En el contexto nacional, dentro del ámbito del Poder Judicial, se emplean regulaciones para supervisar la asistencia, puntualidad y continuidad del personal. Estas normativas buscan promover, reconocer, premiar e incrementar el nivel de productividad y eficiencia de los trabajadores (Poder Judicial, 2019), sin embargo, aún hay casos donde no es suficiente como para lograr el óptimo desempeño de su personal, dado que incluyen hasta 6 amonestaciones para proceder al despido correspondiente. Así como el Poder Judicial, otras entidades públicas como MINEDU, SUTRAN, entre otras, previo al contrato de personal emiten los términos de referencia donde indican los objetivos, funciones, requisitos, sueldos, horarios, etc. Donde no se aplican horas extras, pero en muchos casos el trabajo por

objetivos/metras requiere culminar el proceso a una fecha establecida previamente, es por tanto que muchos trabajadores se quedan en sus centros de labores fuera de la hora para cumplir con el objetivo/meta trazada, pero no siendo remunerado, sin embargo, puede ser compensado con periodos equivalente a descanso físico. (MINEDU, 2006; GPGSC, 2021; SUTRAN, 2024). De acuerdo con Miñope (2018), en su destaca la relevancia de la administración de recursos humanos en el monitoreo del personal de soporte y continuidad laboral en las instituciones. La autora destaca la importancia de implementar normativas y procesos adecuados para supervisar la asistencia y continuidad del personal.

En el contexto local, Honorio (2018), en su investigación a 5 empresas constructoras de Lima, afiliadas a la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), nos proporciona un análisis detallado para retener y mantener el talento humano, asimismo indica que factores como la compensación y los beneficios, la promoción y el crecimiento profesional, y la comunicación y la participación de los empleados, entre otros aspectos motivacionales, demuestran tener una influencia directa y significativa (coeficiente de correlación = 0.62) en el compromiso organizacional de la empresa. En cuanto a la gestión de asistencia, se han tomado estudios sobre el impacto que generan algunas medidas para reducir las tardanzas en entidades privadas. Por ejemplo, el estudio de Roque (2017), analiza cómo estas medidas afectan a la empresa Inversiones Interamericanas S.A. en donde determina que el 40% de la muestra estudiada, la correlación fue casi nula, por lo que no existieron efectos sobre el descuento por los minutos de tardanza. Caso contrario, el resultado demuestra que el 10% del total de trabajadores, incrementaron los minutos de tardanzas. Por tanto, la política de sanción de descuentos fijos sobre la tardanza fue ineficaz. Por lo que en esta investigación la autora recomienda que, para evitar tardanzas, se deben tomar medidas como el de contratar personal que viva en zonas aledañas, aplicar los descuentos proporcionalmente al sueldo que percibe cada trabajador y fomentar políticas de incentivo y motivación al personal para corregir el comportamiento de las tardanzas. Debido a muchos factores como los ya mencionados es importante no solo considerar sanciones o bonificaciones para optimizar el tema de asistencia, ausentismo y tardanzas, si no que el conocer el verdadero motivo de la tardanza muchas veces son por problemas familiares que la empresa desconoce.

En medida de implementar una mejora y medidas a futuro que ayuden a optimizar la producción, cumplimiento de metas, mejora en asistencia y permanencia de los trabajadores en el país y viéndolo de una perspectiva de transparencia, es que en el presente estudio nos enfocaremos en sector público. A partir de ello, el problema general planteado es el siguiente: ¿De qué manera la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024? Para ello se planteó 3 problemas específicos estipulados en el anexo 2.

La presente investigación se justifica teóricamente dado que considera base teórica como el modelo del capital humano, modelo del compromiso organizacional, modelo de la motivación y modelo de la eficiencia organizacional y muchas otras, es así que en el presente contexto producirá un nuevo conocimiento actual de cómo la administración del control de presencia se asocia con la administración de la retención del personal en una entidad nacional jurisdiccional, para así lograr tomar medidas oportunas y optimizar la gestión administrativa del personal.

En cuanto a lo metodológico, se justifica debido a que mediante el análisis de datos se realizarán estudios descriptivos para obtener una visión detallada y objetiva de la situación actual de la administración del control de presencia y continuidad del personal en la entidad, como también el análisis correlacional que proporcionaran estadísticos significativos para respaldar los hallazgos.

Por último, se justifica socialmente dado a que su objetivo es optimizar el bienestar y la seguridad ocupacional de los empleados, así como lograr una eficiente prestación de servicios considerando por mucho la transparencia en los procesos de gestión administrativa de personal, lo cual repercute directamente tanto en la institución prestadora de servicios como a la comunidad que los requiere.

Asimismo, se requiere determinar de qué manera la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024. Así mismo los 3 objetivos específicos se pueden observar en el anexo 2.

Como hipótesis principal se planteó: La gestión de control de asistencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024. Adicionalmente se contiene a 3 hipótesis específicas que están explícitas en los anexos.

En consecuencia, se abordó para el marco teórico del estudio, antecedentes nacionales e internacionales:

Para Mucha (2022) quien se enfocó en analizar la relación entre los procesos de gestión administrativa y los niveles de productividad de los trabajadores en la empresa ICONEG EIRL, ubicada en la ciudad de Huancayo, durante el año 2021. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance transversal - correlacional, con el fin de determinar el grado de asociación entre las variables de interés. Los hallazgos indican que la dimensión eficacia se sitúa en un punto intermedio, con un 70% de cumplimiento, mientras que un 30% se encuentra en un nivel bajo. Esta circunstancia se atribuye a la insuficiencia de definición de objetivos claros y a la carencia de indicadores para

una supervisión efectiva en la administración. En contraste, la dimensión proceso de control muestra una distribución diversa: el 60% se sitúa en el segmento medio, el 30% en el segmento inferior y el 10% en el segmento superior. Esto sugiere que la organización presenta varias deficiencias y debilidades en términos de supervisión de proyectos, evaluación de procesos y rendimiento mediante indicadores, entre otras áreas. Por otro lado, para evaluar la correlación utilizó el coeficiente de Spearman. Los resultados concluyen que, la organización ICONEG durante el año 2021 existe una correlación significativa, de moderada a fuerte y una proporción directa entre las variables. El coeficiente R-Spearman indico un valor de $r_s=0.577$ y el valor de $p=0.008$, entonces si la organización no mejora la gestión a través del proceso administrativo, el rendimiento laboral de su personal se mantendrá constante.

Canaza (2023) realizó una investigación sobre la relación entre la dirección administrativa y el rendimiento laboral. El objetivo de su estudio fue identificar el vínculo entre la dirección administrativa y la efectividad en el trabajo de los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) de Miraflores durante el año 2021. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Sus resultados indicaron una correlación positiva de $r=0.569$ con un nivel de significancia de $p=0.001$. En conclusión, determinó que el vínculo entre la dirección administrativa y la efectividad en el trabajo de los empleados de dicha área es positivo y estadísticamente significativo.

Gonzalo y Castañeda (2023) en su pesquisa sobre la sistematización del seguimiento de presencia y administración de recursos humanos, tuvieron como objetivo identificar la relación entre el proyecto de un Registro de asistencia sistematizado y la administración del personal docente de la Universidad Nacional de Huancavelica durante el año 2020. La metodología que utilizaron fue de tipo aplicada, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental. Su muestra de estudio estuvo conformada por 75 docentes. Sus hallazgos mostraron una correlación positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.888 y un nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto, concluyeron que los cambios implementados en el sistema de control de asistencia podrían tener una influencia en pequeñas modificaciones en la administración del personal docente.

Céspedes y Salas (2023) en su pesquisa sobre el aprovechamiento del conocimiento en el rendimiento laboral, tuvieron como objetivo identificar como el aprovechamiento del conocimiento afecta al rendimiento laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital en Peru. La metodología que emplearon fue un enfoque cuantitativo con un enlace

correlacional y un diseño no experimental. Sus hallazgos muestran que la gestión del conocimiento tiene una influencia significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución pública estudiada, evidenciando una variable de Nagelkerke de 0.565. Esto muestra que los empleados creen firmemente que aumentar su aprendizaje simplifica la ejecución de actividades. En conclusión, se sugiere establecer un Área de Gestión del Talento Humano que determine los requerimientos la entidad, capacite al personal para que esté alineado con los objetivos manejando un sistema de becas. Además, la gestión del conocimiento debe ser un eje central para impulsar la innovación y generar ventajas competitivas que permitan a las entidades públicas cumplir adecuadamente con sus objetivos principales.

Olivera et al. (2021). La pesquisa sobre el ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores. Tuvo como propósito de la investigación determinar la interrelación entre las variables dentro del entorno laboral de la organización Cotton Life. Adoptando una metodología cuantitativa con un diseño correlacional – causal de tipo no experimental, se seleccionó de tamaño de muestra 80 empleados. Emplearon la encuesta como método de recolección de información y el formulario como herramienta. Es así que determinaron que el ambiente organizacional tiene una asociación directa con el rendimiento ocupacional de la empresa Cotton Life.

En la misma línea, en antecedentes internacionales Armijos (2019). En su estudio sobre la administración del talento humano en Ecuador, el objetivo fue examinar cómo se gestiona el recurso humano en las empresas. La metodología empleada fue de enfoque científico, fundamentada en el análisis histórico-lógico, análisis de contenido y enfoque analítico-sintético. Sus resultados revelaron que los colaboradores son un recurso clave de la organización; la administración del talento humano engloba más que solo la incorporación de nuevos trabajadores, como por ejemplo incluir las normativas empresariales. El Departamento de Talento Humano es fundamental para que las empresas se establezcan y fortalezcan en el mercado. Entonces concluye que la gestión de los recursos humanos está asociada a la gerencia del talento humano; ya que establece criterios reglamentarios que mejoran y fortalecen los procedimientos de contratación, rendimiento, evaluación y formación del personal.

En el estudio de Rivero (2021), analizó el impacto del desempeño de los directivos en la rotación del personal docente de la Unidad Educativa Particular "Jesús Señor Salvador Sanador" de Quito, Ecuador, durante el periodo académico 2019-2020. Se empleó un enfoque positivista y cuantitativo se apoyó por un diseño no experimental que implicó un análisis de campo de nivel analítico y correlacional. La población estuvo compuesta por 27

educadores, trabajando con la totalidad de la muestra mediante selección intencional. Se emplearon encuestas con escalas Likert validadas, procesadas con estadística descriptiva y correlacional. Concluyó que las áreas organizativas y pedagógicas no fueron abordadas de manera apropiada, mientras que la gestión administrativa presentó inestabilidad, evidenciando una rotación del personal docente con predominio de fluctuación voluntaria. Recomendó implementar una agenda gerencial para abordar aciertos y deficiencias, revisar y ajustar los modelos de gestión para un direccionamiento estratégico coherente y consistente internamente.

Sánchez y Alvear (2020). En su pesquisa sobre sistemas de evaluación y administración empresarial, tiene como objetivo simplificar las variables que afectan a la fase de "implementación" del proceso de evaluación del rendimiento laboral. El método empleado es observacional de tipo transversal, incluyó el análisis de 22 variables y la realización de 61 operaciones de auditoría detallados en 116 organizaciones, tanto públicas como privadas en diversos sectores. Por otro lado, se emplearon métodos de análisis factorial exploratorio para llevar a cabo el análisis. Sus hallazgos revelan que los factores son clave en la ejecución del procedimiento de evaluación del rendimiento en los empleados de este estudio son la información, la evaluación, la capacitación, la apelación, la retroalimentación y la aplicación. Se concluye que estos elementos constituyen una base inicial para desarrollar un indicador que autorice evaluar el efecto de la evaluación de rendimiento en la administración empresarial.

Tejada (2021) en su estudio, procedimiento de la terminación del contrato laboral por bajo desempeño. Se propuso identificar si el bajo rendimiento de los empleados constituye motivo suficiente para la terminación del contrato laboral como causa justificada. La metodología que utilizó fue hermenéutico-documental. Se concluye que es necesario verificar que la deficiencia del rendimiento profesional del trabajador no esté relacionada con situaciones personales y que se deben llevar a cabo los procedimientos destinados a comunicar al trabajador sobre su bajo rendimiento y establecer un plazo razonable para mejorar su desempeño.

Blanco (2023) en su artículo sobre gestión del conocimiento y rapidez corporativa. El propósito es aproximarse a confirmar si la alta inestabilidad del contexto económico, junto con la intensa rivalidad actual, obliga a las empresas adoptar el enfoque de adaptabilidad empresarial. Basándose en método de la administración del conocimiento, se pretende establecer si dicha variabilidad propicia un flujo de nuevos conocimientos en el interior de las empresas, facilitando así la coexistencia del principio de adaptabilidad empresarial, la administración del conocimiento y del talento humano. Por otro lado, se basó en un análisis

documental centrada en los conceptos de administración del conocimiento, agilidad organizacional y capital intelectual en ambientes cambiantes e innovación. Por lo tanto, se concluye que la administración del conocimiento y el principio de rapidez empresarial conviven como instrumentos esenciales dentro de la empresa, el cual permitirá afrontar los constantes cambios que enfrentamos en la actualidad, por lo que las empresas tienen que adoptar nuevos procedimientos internos para que sus empleados tengan una formación continua que proporcione caminos para crecer y progreso dentro y fuera de la empresa, así mismo, las organizaciones evolucionaran de tal manera que serán innovadoras y competitivas en el mercado.

Por consiguiente, en la conceptualización de variables, la primera variable en términos de teoría, abarcamos antes La teoría de la administración científica, desarrollada por Frederick W. Taylor a inicios del siglo XX, que establece principios y métodos para mejorar la eficiencia en las organizaciones. En este contexto la primera variable Gestión de control de asistencia, Taylor abogaba por el uso de métodos científicos para medir y controlar el tiempo de trabajo de los empleados. Su enfoque se centraba en la estandarización de los procesos de trabajo y el diseño de incentivos y sistemas de recompensa para motivar a los trabajadores a cumplir con los horarios establecidos (Frederick, 1911).

La Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg, expuesta en su obra *One More Time: How Do You Motivate Employees*, plantea que los elementos higiénicos, tales como las condiciones de empleo y laborales, son capaces de evitar la insatisfacción laboral, pero no precisamente generan satisfacción. En la misma línea, la gestión de control de asistencia sugiere que las políticas y prácticas de control de asistencia, como horarios flexibles o reconocimientos por asistencia, pueden prevenir la insatisfacción relacionada con la percepción de injusticia (Herzberg, 1968).

En la presente investigación, tomaremos como base teórica el postulado de González & Vilchez que resume sobre la gestión de la asistencia laboral es parte del rendimiento laboral, es la administración y supervisión de la asistencia de los empleados en una organización, la cual promueve la adopción de medidas que contribuyen al logro de objetivos, denotando eficiencia y eficacia por resultados (González & Vilchez, 2022).

En lo que respecta a las dimensiones de la variable gestión de control de asistencia se tiene a la V1D1 - Gestión de asistencia, hace referencia al conjunto de políticas, protocolos y métodos empleados por una entidad para verificar y administrar la presencia del personal en el lugar de trabajo, así como para abordar la puntualidad. Este proceso incluye la instalación de sistemas para registrar la presencia, la elaboración de políticas de licencias y

permisos, y la aplicación de medidas disciplinarias cuando sea necesario. (Robbins & Judge, 2019; Luthans, 2011; Ivancevich et al., 2013).

V1D2 – Gestión de ausencia hace énfasis al proceso mediante el cual una organización supervisa, gestiona y aborda las ausencias del personal en el lugar de trabajo, incluidas las licencias por enfermedad, vacaciones, permisos familiares, entre otros. Este proceso implica establecer políticas y procedimientos claros para registrar las ausencias, gestionar los permisos y licencias, y garantizar la continuidad operativa de la organización incluso en ausencia de empleados clave (Cascio, 2018; Mathis & Jackson, 2010; Noe et al., 2017).

V1D3 – Cumplimiento normativo, varios autores en diversos contextos coinciden en que es el proceso mediante el cual las organizaciones se adhieren y respetan las leyes, regulaciones, estándares y normativas pertinentes que les son aplicables en su operación. Esto implica garantizar que las actividades y prácticas de la organización cumplan con las regulaciones legales y normativas establecidas por las autoridades competentes (Weaver et al., 1999; Buhr, 2006; Bovaird, 2007).

La segunda variable: Gestión de permanencia, hace referencia a las acciones y estrategias implementadas por una empresa para garantizar la retención del personal y fomentar su compromiso y lealtad tanto en el corto como en el largo plazo. Este proceso conlleva a generar un entorno laboral favorable, otorgar posibilidades de crecimiento profesional, reconocer y recompensar el desempeño excepcional, y promover una cultura organizacional que valore y respete a los empleados. (Allen et al., 2003; Meyer & Allen, 1991).

Diversas teorías como la teoría de la apreciación de apoyo organizacional, teoría de la satisfacción laboral o la teoría del desarrollo y oportunidades del crecimiento, abordan ideas como que el respaldo proporcionado por la entidad, que incluye aspectos como la satisfacción, posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional incrementan el compromiso por parte de los empleados para permanecer en la entidad en la que laboran (Eisenberger et al., 1986; Locke, 1976; Hackman & Oldham, 1980).

Para la investigación se toma como autor base a Pedraza et al. (2010) quien explica que la gestión de permanencia hace referencia a las estrategias y prácticas que una organización implementa para fomentar la retención de empleados y asegurar su permanencia a largo plazo. Así mismo la permanencia repercute en el desempeño y optimiza la producción y éxito de las instituciones.

En cuanto a sus dimensiones, tenemos como V2D1 – Baja de personal se refiere al proceso mediante el cual un trabajador deja de formar parte de una entidad, ya sea por

elección propia o de manera no deliberada. Este término abarca diversas situaciones, como renuncias, despidos, jubilaciones, entre otros motivos de término de la relación laboral (Robbins, 2019).

V2D2 – Alta de personal es el proceso de incorporar nuevos empleados a una organización. Significa el comienzo de la conexión laboral entre el trabajador y la organización. Durante este proceso, se realizan diversas actividades como reclutamiento, selección, contratación y entrenamiento del nuevo personal. Existen diversos tipos de alta de personal en una organización tales como contrato indefinido, contrato temporal, promoción interna, por traslado, por readmisión, por selección externa, por suplente, etc. (Dessler, 2019).

V2D3 – Estadía laboral, es el período de tiempo durante el cual un empleado permanece en un puesto de trabajo o en una organización. Es el periodo completo durante el cual el empleado está vinculado al empleador, desde el momento de su contratación hasta que deja la organización. En ello influyen diversos factores que implican en el incremento o disminución de la duración de la relación laboral (Greenhaus et al., 2018).

V2D4 - La satisfacción y el bienestar laboral se refieren al nivel en que los empleados experimentan emociones positivas y se sienten satisfechos en su lugar de trabajo, así como a su estado general de bienestar físico, emocional y psicológico en el contexto laboral. Implica sentirse contento y motivado en el trabajo, así como tener un ambiente laboral saludable y favorable al desarrollo personal y profesional (Locke, 1969). Por último, la

V2D5 - Cumplimiento de labores y metas, hace referencia al grado en que un individuo logra realizar las tareas asignadas y alcanzar los objetivos establecidos en el contexto de su trabajo. Implica la ejecución exitosa de las responsabilidades laborales y alcanzar los resultados previstos dentro de un período de tiempo determinado (Locke & Latham, 1990).

De lo conceptualizado, podemos exponer que abordaremos la investigación en base a la corriente positivista, debido a su enfoque en la objetividad, la medición y el análisis de datos empíricos. El positivismo aboga por la utilización de enfoques basados en la ciencia para comprender y abordar los fenómenos sociales, incluidos aquellos relacionados con la administración del capital humano (Pérez, 2015).

II. METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo como metodología de tipo aplicada, pues se centra en generar conocimiento práctico y específico con la finalidad de abordar y resolver problemas prácticos que tengan un impacto directo en la sociedad. Asimismo, la investigación aplicada o práctica, se distingue por su enfoque en la comprensión y el análisis del entorno sociocultural, lo que permite identificar necesidades y oportunidades de mejora, por ende, fomenta la innovación, la implementación de estrategias y la creatividad al abordar problemas complejos y encontrar soluciones innovadoras que puedan ser utilizadas en diversos contextos, desde el ámbito tecnológico hasta el social y económico, lo que a su vez contribuye a la mejora general de la sociedad (Vargas, 2008).

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo pues se centra en recolectar y analizar datos para identificar teorías y hacer predicciones en base a ellas. El enfoque cuantitativo genera un conocimiento subjetivo con el propósito de elaborar teorías basadas en los hechos examinados. Este método se esfuerza por describir los eventos con precisión, tal y como ocurren, y por ofrecer explicaciones detalladas de las causas detrás de los fenómenos estudiados y contribuir en el progreso del conocimiento científico y a la solución de problemas prácticos (Baena, 2017).

El diseño empleado fue no experimental, ya que se recolectaron datos tal como ocurren de manera natural sin manipular ninguna variable para identificar y analizar relaciones entre variables ya expuestas. Este tipo de diseño conocido también como investigación ex post facto, un término en latín que significa después de que los eventos han ocurrido. Los estudios no experimentales se refieren a investigaciones en las cuales no se manipulan intencionalmente las variables, sino que se observan los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. En este enfoque, los investigadores recolectan datos y examinan las relaciones entre variables tal como se presentan, permitiendo una comprensión más realista de los acontecimientos y comportamientos observados (Hernández, 2010).

En consecuencia, el nivel aplicado fue descriptivo y correlacional. En ese sentido, los estudios descriptivos tienen como objetivo identificar y detallar las características clave de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos sujetos a análisis. Asimismo, evalúan y cuantifican diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno en estudio. En términos científicos, describir implica medir. Para el estudio descriptivo, se seleccionan una serie de elementos específicos y se mide cada uno de ellos por separado para, de esta manera, describir el objeto de investigación (Hernández, 1997). Por otro lado, el nivel Correlacional quiere decir que se observa la conexión o interacción entre diferentes fenómenos determinando si hay o no hay ninguna relación entre ellos. La esencia de estos

estudios radica en comprender cómo una variable puede influir en el comportamiento de otra variable relacionada. (Behar, 2008). Entonces, el nivel empleado descriptivo – correlacional implica recopilar y analizar datos para describir y comprender las características de un fenómeno, así como para investigar las relaciones entre variables que pueden existir dentro de ese fenómeno.

En cuanto a las variables y su operacionalización se describe en el siguiente orden:

Variable 1: control de asistencia laboral, es la administración y supervisión de la asistencia de los empleados en una organización, la cual promueve la adopción de medidas que contribuyen al logro de objetivos, denotando eficiencia y eficacia por resultados. González & Vílchez (2022).

Variable 2: permanencia laboral, hace referencia a las estrategias y prácticas que una organización implementa para fomentar la retención de empleados y asegurar su permanencia a largo plazo. Así mismo la permanencia repercute en el desempeño y optimiza la producción y éxito de las instituciones. (Pedraza et al., 2010).

El control de asistencia laboral contiene 3 dimensiones (gestión de asistencia, ausencia y normativo) con 8 indicadores, 10 preguntas de tipo ordinal aplicando la escala de Likert (1-5), donde: Excelente (1), Bueno (2), Regular (3), Malo (4), Muy malo (5).

La permanencia laboral, cuenta con 5 dimensiones (baja de personal, alta de personal, estadía laboral, satisfacción y bienestar laboral y cumplimiento de labores y metas) con 18 indicadores, 20 preguntas de tipo ordinal aplicando la escala de Likert (1-5), donde: Excelente (1), Bueno (2), Regular (3), Malo (4), Muy malo (5).

Para determinar la población, muestra, técnicas de muestreo y la unidad de análisis, se siguió un esquema metodológico detallado que se presenta a continuación:

Población: La población se define como el conjunto de elementos o individuos sobre los cuales se pretende obtener información en una investigación determinada. Este universo de estudio puede comprender una diversidad de elementos, tales como personas, animales, registros médicos, resultados de laboratorio, accidentes de tráfico, entre otros (López, 2004). Está conformado por el personal activo de un Instituto Nacional de Lima, de los cuales se segregan para el estudio solo los magistrados, jurisdiccional y administrativos, de los cuales se registró una población total de 976 personas.

Muestra: La muestra se define como una porción representativa de la población, constituida por unidades de análisis seleccionadas. Es fundamental seleccionar una muestra que refleje de manera adecuada la diversidad y las características de la población, asegurando así la validez y generalización de los resultados de la investigación. Una cuidadosa selección de la muestra permite extrapolar los hallazgos a toda la población en estudio (López, 2004). En este caso, la muestra fue determinada por conveniencia, considerando únicamente a aquellos que completaron el cuestionario, resultando en un total de 75 individuos.

Criterios de inclusión: para todo el personal que sea de áreas administrativas, jurisdiccionales y magistrados.

Criterios de exclusión: personal de áreas que no estén comprendidas por las áreas de inclusión, personal que no esté presente o no logre realizar la encuesta en el plazo determinado por motivos de salud, licencias, o faltas injustificadas.

Respecto a la validación de contenido, luego de una prueba piloto, los instrumentos fueron probados mediante el Alfa de Cronbach en los resultados del personal conformado por 20 administrativos, jurisdiccionales y magistrados. En específico, se obtuvo un coeficiente de 0.952 para la primera variable y uno de 0.971 para la segunda, garantizando así la consistencia interna del instrumento. Asimismo, el instrumento contó con 30 ítems que desarrollaran las 2 variables de estudio, el cual fue validado por 3 especialistas.

El método de análisis de datos. Lo recolectado a partir del instrumento fue plasmado en un Excel como base de datos, en el que se organizara la información correspondiente según ítems, indicadores, dimensiones y variables respectivamente. Posteriormente la data será analizada mediante el paquete estadístico SPSS, en su versión 26, donde se realizó inicialmente un análisis descriptivo según corresponda en gráficos y tablas, se medirá la frecuencia y porcentajes parciales y totales. Continuando se realizó el análisis inferencial con pruebas de normalidad y relación entre las variables y dimensiones de estudio para contrastarlo con las hipótesis planteadas inicialmente en la investigación.

Sobre los aspectos éticos de la investigación, se ha protegido y respetado la identidad de los participantes sin causar ningún daño, ya que completaron voluntariamente el cuestionario y proporcionaron información valiosa. La ética en la investigación científica se fundamenta en la integridad y sinceridad que deben caracterizar a todos los investigadores, lo cual desempeña un papel fundamental en el progreso del bienestar social. Los aspectos éticos considerados comprenden el consentimiento informado, donde los participantes responsables fueron debidamente informados y participaron de manera voluntaria. Asimismo, se han protegido adecuadamente los datos de los participantes, garantizando que su

identidad no sea divulgada en ningún caso. Además, se han respetado los derechos de autor, citando correctamente toda la información y contribuciones de los autores según las normas APA en su séptima edición. En resumen, la investigación ha sido conducida de manera ética, salvaguardando los derechos y el bienestar de los participantes, y cumpliendo con los principios de integridad y sinceridad que rigen la práctica científica.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 1

Tabla cruzada entre gestión de control de asistencia y gestión de permanencia

			Gestión de permanencia			
			Deficiente	Regular	Optimo	Total
Gestión de control de asistencia	Deficiente	f	0	2	0	2
		%	0,0	2,7	0,0	2,7
	Regular	f	4	30	3	37
		%	5,3	40,0	4,0	49,3
	Optimo	f	0	10	26	36
		%	0,0	13,3	34,7	48,0
Total	f	4	42	29	75	
	%	5,3	56,0	38,7	100,0	

Se observa que el 38.7% de los individuos manifiestan que la institución tiene una gestión de permanencia óptima, el 56.0% una gestión regular y solo el 5.3% una gestión deficiente. En cuanto a la gestión de control de asistencia, el 49.3% de los individuos consideran que presenta una gestión regular, el 48.0% una gestión óptima, y el 2.7% una gestión deficiente. Estos resultados indican que la mayoría de los individuos declaran una gestión regular en ambas variables, lo que podría indicar una relación positiva entre una buena gestión de control de asistencia y una gestión de permanencia más favorable.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera la gestión de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 2

Tabla cruzada entre gestión de asistencia y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión de asistencia	Deficiente	f	0	2	0	2
		%	0,0	2,7	0,0	2,7
	Regular	f	3	25	4	32
		%	4,0	33,3	5,3	42,7
	Óptimo	f	1	15	25	41
		%	1,3	20,0	33,3	54,7
Total	f	4	42	29	75	
	%	5,3	56,0	38,7	100,0	

Del total, el 56.0% de los individuos consideran que la institución tiene una gestión de permanencia regular, el 38.7% una gestión de permanencia óptima, y el 5.3% una gestión de permanencia deficiente. En cuanto a la gestión de asistencia, el 54.7% de los individuos declara que posee una gestión óptima, el 42.7% una gestión regular, y el 2.7% una gestión deficiente. Estos resultados sugieren que una mayoría relevante de los individuos manifiestan una gestión óptima en asistencia, lo cual parece estar relacionado con una mejor gestión de permanencia, evidenciando una correlación positiva entre una buena gestión de asistencia y una gestión de permanencia favorable.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera la gestión de ausencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 3

Tabla cruzada entre gestión de ausencia y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia				
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Gestión de ausencia	Deficiente	f	2	6	1	9
		%	2,7	8,0	1,3	12,0
	Regular	f	2	29	4	35
		%	2,7	38,7	5,3	46,7
	Óptimo	f	0	7	24	31
		%	0,0	9,3	32,0	41,3
Total	f	4	42	29	75	
	%	5,3	56,0	38,7	100,0	

De acuerdo con los datos, el 56.0% de los individuos declara que la institución presenta una gestión de permanencia regular, el 38.7% una gestión de permanencia óptima, y el 5.3% una gestión de permanencia deficiente. En términos de gestión de ausencia, el 46.7% de los individuos sostiene que posee una gestión regular, el 41.3% una gestión óptima, y el 12.0% una gestión deficiente. Estos resultados indican que una gestión de ausencia regular o deficiente se asocia con una mayor proporción de gestión de permanencia regular y deficiente, respectivamente, mientras que una gestión de ausencia óptima está más relacionada con una gestión de permanencia óptima, sugiriendo una relación directa entre una buena gestión de ausencia y una mejor gestión de permanencia.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera el cumplimiento normativo se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 4

Tabla cruzada entre cumplimiento normativo y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia				
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Cumplimiento normativo	Deficiente	f	1	2	1	4
		%	1,3	2,7	1,3	5,3
	Regular	f	2	33	3	38
		%	2,7	44,0	4,0	50,7
	Óptimo	f	1	7	25	33
		%	1,3	9,3	33,3	44,0
Total	f	4	42	29	75	
	%	5,3	56,0	38,7	100,0	

Los datos indican que el 56.0% de los individuos declara que la institución presenta una gestión de permanencia regular, el 38.7% una gestión de permanencia óptima, y el 5.3% una gestión de permanencia deficiente. En términos de cumplimiento normativo, el 50.7% de los individuos manifiesta que posee un cumplimiento regular, el 44.0% un cumplimiento óptimo, y el 5.3% un cumplimiento deficiente. Estos resultados sugieren que un cumplimiento normativo regular está más asociado con una gestión de permanencia regular, mientras que un cumplimiento normativo óptimo está relacionado con una gestión de permanencia óptima. Esto podría indicar una relación positiva entre un alto cumplimiento normativo y una mejor gestión de permanencia, sugiriendo que mejorar el cumplimiento normativo puede contribuir a una gestión de permanencia más favorable en la institución.

Análisis inferencial

Para determinar la distribución de los datos, se llevó a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el tamaño de la muestra de investigación fue superior a 50 individuos. De igual manera, cabe resaltar que se trabajó con una confianza de 95% y consecuentemente, una significancia de 5%. Por tanto, un valor $p > 0,05$ implica normalidad en los datos y se usaría el coeficiente R de Pearson; por otro lado, un valor $p < 0,05$ indica la no distribución normal de los datos y se usaría el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 5

Test de normalidad de los datos

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de control de asistencia	0.090	75	0.200
Gestión de asistencia	0.177	75	0.000
Gestión de ausencia	0.145	75	0.000
Cumplimiento normativo	0.135	75	0.002
Gestión de permanencia	0.096	75	0.082
Baja de personal	0.122	75	0.008
Alta de personal	0.136	75	0.001
Estadía laboral	0.145	75	0.000
Satisfacción y bienestar laboral	0.147	75	0.000
Cumplimiento de labores y metas	0.217	75	0.000

La hipótesis nula (H_0) establece que los datos de las variables y/o dimensiones bajo estudio siguen una distribución normal. Por otra parte, la hipótesis alterna establece (H_1) la no normalidad de los datos.

Decisión:

Si $p < 0.05$, rechaza la hipótesis nula (H_0).

Si $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Los resultados de la prueba de normalidad muestran valores p menores a 0.05 para las dimensiones de la variable 1, por lo tanto, se determina que estas no se distribuyen como una normal y lo adecuado es usar el coeficiente Rho de Spearman. Sin embargo, se obtuvo que los valores p para las variables fueron mayores a 0.05, por ende, para ese caso se usó el coeficiente R de Pearson.

Contrastación de hipótesis

A fin de determinar la significancia estadística de las relaciones a encontrar se siguió el siguiente criterio: un valor p del coeficiente mayor a 0.05 implica que no existe una asociación significativa, en contraste, uno menor a 0.05 indica una relación estadísticamente significativa.

Hipótesis general

H₀: La gestión de control de asistencia no se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

H₁: La gestión de control de asistencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 6

Test de correlación entre gestión de control de asistencia y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia
Gestión de control de asistencia	Correlación de Pearson	0.772
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75

El valor de la correlación de Pearson de 0.772 indica una fuerte correlación positiva entre la gestión de control de asistencia y la gestión de permanencia. Esto implica que una mejora en la primera también conduce a una mejora en la segunda. El nivel de significación (p-valor) es 0.000, inferior a 0.05. Esto sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa. Así pues, dado que el nivel de significación es 0.000, se rechaza la hipótesis nula (H₀), lo que significa que la gestión de control de asistencia está significativamente relacionada con la gestión de permanencia en la institución estudiada.

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión de asistencia no se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

H₁: La gestión de asistencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 7

Test de correlación entre gestión de asistencia y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia
Rho de Spearman	Gestión de asistencia	0.624
		Sig. (bilateral) 0.000
		N 75

La relación positiva entre la gestión de la asistencia y la gestión de la permanencia viene indicada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.624. Esto sugiere que cuando mejora la primera, también mejora la segunda. El nivel de significación (p-valor) es 0.000, inferior a 0.05. Esto sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa. Así pues, se rechaza la hipótesis nula (H₀), lo que significa que la gestión de la asistencia está significativamente relacionada con la gestión de la permanencia en la institución estudiada.

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión de ausencia no se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

H₁: La gestión de ausencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 8

Test de correlación entre gestión de asistencia y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia
Rho de Spearman	Gestión de ausencia	0.691
		Sig. (bilateral) 0.000
		N 75

El coeficiente de correlación de Spearman de 0.691 indica una fuerte correlación positiva entre la gestión de asistencia y la gestión de la permanencia. Esto sugiere que cuanto más eficaz es la primera, más eficaz es la segunda. El nivel de significación (p-valor) es 0.000, inferior a 0.05. Esto sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀), es decir, que la gestión de asistencia está significativamente relacionada con la gestión de la permanencia en la institución estudiada.

Hipótesis específica 3

H₀: El cumplimiento normativo no se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

H₁: El cumplimiento normativo se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.

Tabla 9

Test de correlación entre cumplimiento normativo y gestión de permanencia

		Gestión de permanencia	
Rho de Spearman	Cumplimiento normativo	Coefficiente de correlación	0.785
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75

El coeficiente de correlación de Spearman de 0.785 indica una fuerte correlación positiva entre el cumplimiento y la gestión de permanencia. Esto sugiere que cuando mejora la primera, también lo hace la segunda. El nivel de significación (p-valor) es 0.000, inferior a 0.05. Esto sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀), lo que sugiere que el cumplimiento de las normas está significativamente relacionado con la gestión de permanencia en la institución estudiada.

IV. DISCUSIÓN

En el objetivo general, se pretendió determinar cómo la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024. Los resultados mostraron que el 38.7% de los individuos percibieron una gestión de permanencia óptima, el 56.0% una gestión regular y solo el 5.3% una gestión deficiente. En cuanto a la gestión de control de asistencia, el 49.3% consideró que la gestión era regular, el 48.0% la consideró óptima y el 2.7% deficiente. La correlación de Pearson entre gestión de control de asistencia y gestión de permanencia fue de 0.772 con un p-valor de 0.000, lo que indica una fuerte relación directa y estadísticamente significativa. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Mucha (2022), quien encontró una correlación significativa de moderada a fuerte ($r_s=0.577$, $p=0.008$) entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Similarmente, Canaza (2023) reportó una correlación positiva ($r=0.569$, $p=0.001$) entre la dirección administrativa y la efectividad en el trabajo. Estas investigaciones refuerzan la hipótesis de que una buena gestión de control de asistencia puede contribuir a una mejor gestión de permanencia en la institución. De acuerdo con la teoría del compromiso organizacional abordada por Honorio (2018), un elevado nivel de compromiso de los colaboradores se asocia con mejores resultados organizacionales y una menor rotación de personal, lo que respalda la importancia de una gestión eficaz del control de asistencia.

En el objetivo específico uno, se pretendió determinar cómo la gestión de asistencia se asocia con la gestión de permanencia. Los resultados indicaron que el 54.7% de los individuos evaluaron la gestión de asistencia como óptima, el 42.7% como regular y el 2.7% como deficiente. En cuanto a la gestión de permanencia, el 38.7% la consideró óptima, el 56.0% regular y el 5.3% deficiente. El coeficiente de Spearman fue de 0.624 con un p-valor de 0.000, sugiriendo una correlación positiva y significativa entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Céspedes y Salas (2023), quienes encontraron que gestionar el conocimiento impacta de manera significativa en el desempeño laboral ($Nagelkerke=0.565$). Asimismo, Gonzalo y Castañeda (2023) identificaron una asociación directa significativa ($r=0.888$, $p=0.000$) entre el sistema de control de asistencia sistematizado y la administración de personal docente. La teoría de la motivación de Herzberg apoya estos resultados, sugiriendo que la satisfacción con factores higiénicos, como la asistencia, puede mejorar significativamente la permanencia laboral.

En el objetivo específico dos, se evaluó cómo la gestión de ausencia se relaciona con la gestión de permanencia. Los datos mostraron que el 46.7% percibió la gestión de ausencia como regular, el 41.3% como óptima y el 12.0% como deficiente. La gestión de permanencia fue evaluada como regular por el 56.0%, óptima por el 38.7% y deficiente por el 5.3%. La correlación de Spearman fue de 0.691 con un p-valor de 0.000, sugiriendo una asociación significativa entre la gestión de ausencia y la permanencia. Estos resultados concuerdan con los de Olivera et al. (2021), quienes encontraron que el ambiente laboral afecta directamente el rendimiento ($r=0.569$, $p=0.001$). Igualmente, Armijos (2019) reveló que la administración del talento humano está estrechamente ligada a la retención del personal. La teoría de la eficiencia organizacional respalda la idea de que una gestión de ausencia eficaz puede contribuir a una mejor permanencia laboral, ya que reduce las interrupciones y mejora la continuidad en el trabajo.

En el objetivo específico tres, se pretendió establecer asociación entre el cumplimiento normativo y la gestión de permanencia. Los resultados mostraron que el 50.7% de los individuos percibieron un cumplimiento normativo regular, el 44.0% óptimo y el 5.3% deficiente. La gestión de permanencia fue evaluada como regular por el 56.0%, óptima por el 38.7% y deficiente por el 5.3%. El coeficiente de Spearman fue de 0.785 con un p-valor de 0.000, sugiriendo un vínculo positivo y significativo. Estos hallazgos son consistentes con los de Sánchez y Alvear (2020), quienes encontraron que el sistema de evaluación de rendimiento influye significativamente en la administración empresarial. Tejada (2021) también concluyó que el cumplimiento normativo es crucial para gestionar el recurso humano. La teoría de los sistemas de control, propuesta por Weaver et al. (1999), subraya la importancia del cumplimiento normativo en la mejora de la gestión de permanencia, sugiriendo que la adherencia a las políticas y procedimientos puede mejorar la estabilidad y retención del personal en una organización.

Finalmente, el presente estudio determinó la relación significativa entre las variables sugiriendo tomar en cuenta estos resultados para futuros estudios que tengan como objeto las ya mencionadas.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha determinado que existe una asociación significativa y directa entre la gestión de control de asistencia y la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el año 2024. La correlación de Pearson de 0.772 confirma esta relación positiva fuerte y significativa ($p = 0.000$). Esta conclusión sugiere que mejorar la gestión de control de asistencia puede tener una incidencia directa en la permanencia del personal dentro de la institución, contribuyendo así al conocimiento sobre la gestión eficiente de recursos humanos en entornos institucionales.

Segunda:

La gestión de asistencia tiene un vínculo significativo y positivo con la gestión de permanencia en la institución estudiada. El coeficiente de Spearman de 0.624 ($p = 0.000$) respalda esta relación, indicando que una mejor gestión de asistencia está correlacionada con una mejora en la gestión de permanencia. Estos hallazgos sugieren que implementar prácticas efectivas de gestión de asistencia puede ser una estrategia clave para optimar la retención de personal, contribuyendo así al desarrollo de políticas institucionales que favorezcan la estabilidad laboral.

Tercera:

Se ha establecido que la gestión de ausencia está significativamente relacionada con la gestión de permanencia en la institución. El coeficiente de Spearman de 0.691 ($p = 0.000$) sugiere una relación positiva fuerte entre estas variables. Estos resultados evidencian que una gestión efectiva de las ausencias puede mejorar considerablemente la permanencia del personal, destacando la importancia de políticas adecuadas para el manejo de ausencias en la mejora de la estabilidad y satisfacción laboral.

Cuarta:

El cumplimiento normativo tiene una asociación directa y significativa con la gestión de permanencia en la institución nacional de Lima. El coeficiente de Spearman de 0.785 ($p = 0.000$) confirma una relación muy fuerte entre estas variables. Estos hallazgos sugieren que un alto grado de cumplimiento normativo no solo asegura adherencia a las políticas y regulaciones, sino que también contribuye significativamente a la permanencia del personal, aportando a la estabilidad organizacional y al desarrollo de un entorno laboral saludable y eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere incorporar técnicas estadísticas más avanzadas como el análisis de regresión multivariante o el modelado estructural para explorar relaciones más complejas entre las variables. Estas técnicas pueden proporcionar una comprensión más profunda de los factores que influyen en la gestión de asistencia y permanencia de una Institución Nacional.

Segunda:

A partir de los resultados obtenidos, se podría agregar un nuevo constructo relacionado con el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Este nuevo constructo permitiría explorar cómo las políticas de flexibilidad laboral influyen en la asistencia y permanencia del personal.

Tercera:

Se recomienda replicar esta investigación en diferentes contextos, como entidades privadas o en otras jurisdicciones nacionales. Comparar los resultados en distintos entornos podría proporcionar una visión más global y aplicable a diferentes tipos de organizaciones.

Cuarta:

Futuras investigaciones podrían centrarse en diferentes grupos demográficos dentro de la misma entidad, como, por ejemplo, diferencias entre géneros, edades o niveles educativos. Esto permitiría identificar necesidades y desafíos específicos de subgrupos dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Allen, D. G., Shore, L. M., y Griffeth, R. W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process". *Journal of Management*, 29(1), 99-118. https://www.researchgate.net/publication/230642864_The_Role_of_Perceived_Organizational_Support_and_Supportive_Human_Resource_Practices_in_the_Turnover_Process
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. ISSN 2218-3620 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.) ISBN: 978-607-744-748-1. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Behar R.; D. S. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom. ISBN 978-959-212-783-7 <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Blanco R., A. (2023). Gestión del conocimiento y agilidad corporativa; sistemas disciplinarios para el manejo de entornos volátiles. Vol. 8 (23). Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México. ISSN 2448-6388. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882023000200116
- Bovaird, T. (2007). Beyond Engagement and Participation: User and Community Coproduction of Public Services. *Public Administration Review*, 67(5), 846-860. ISSN: 0190-0692. https://www.academia.edu/85257979/User_and_Community_Coproduction_of_Public_Services
- Buhr, N. (2006). The Regulation of Corporations in a Context of Governance and Accountability. *Journal of Corporate Law Studies*, 6(2), 265-299.

- Canaza, A. (2023). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/793/TESIS%20FINAL%20-%20Canaza%20Palomino%2C%20Alex%20Rolando%20-%20ANI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education. ISBN10: 1260681351. https://www.academia.edu/1058104/Managing_human_resources
- Céspedes, S. y Salas, H. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Investigación & Desarrollo*, 23 (2), 97-107. ISSN 2518-4431. <http://www.scielo.org.bo/pdf/riyd/v23n2/2518-4431-riyd-23-02-97.pdf>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson. ISBN – 10: 1-292-26190-0. <https://es.slideshare.net/QucTrn65/gary-dessler-fundamentals-of-human-resource-management-global-editionpearson-2019pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://www.researchgate.net/profile/Gressy-Septarini/post/Can-organizational-support-theory-be-measured/attachment/59d634ca79197b80779926f1/AS%3A381265757917184%401467912248391/download/Eisenberger+et+al+%281986%29.pdf>
- Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (GPGSC). (2021). Informe Técnico N° 2021-SERVIR-GPGSC. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/INFORME%20T%C3%89CNICO%20N%C2%BA000060-2022-SERVIR-GPGSC_LALEY.pdf
- González, W. & Vilchez, P. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*. ISSN 2145-941X.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054

Gonzalo, C. y Castañeda, J. (2023). *Propuesta de un sistema de control de asistencia y gestión del personal docente de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5834/T037_71853083_46527321_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. (2018). *Career Management*. Sage Publications. ISBN9781315205991. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315205991/career-management-life-jeffrey-greenhaus-gerard-callanan-veronica-godshalk>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.

Hernández S., R. C., Fernández C., C. & Baptista L., P. (1997). *Metodología de la Investigación*. (1era. ed.), México. ISBN 968-422-931-3. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández S., R., Fernández C., C. & Baptista L., M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5 ta ed.), México. ISBN: 978-607-15-0291-9. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees*. ISBN-10: 1422125998. https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de lima, 2016 – 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a5fd77a-d40e-4e1c-9ab0-ab67386bd2e8/content>

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education. ISBN 970-10-5623-X.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1063346>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall. ISBN: 0139131388.
https://www.academia.edu/26293602/A_Theory_of_Goal_Setting_and_Task_Performance
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. ISSN 224-8838.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education. ISBN: 9780073530352. https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Mathis, R. L. y Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. 13 th Edition, South-western College Publishing Ohio. ISBN:0324542755.
<https://core.ac.uk/reader/33797590>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. ISSN: 10534822.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z?via%3Dihub>

- MINEDU. (2006). Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas. <https://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/Lineam-SegContTrabDocente.php>
- Miñope, R. (2018). *Gestión de personal en control de asistencia y permanencia del personal administrativo del ministerio público – distrito fiscal Lambayeque*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a5fd77a-d40e-4e1c-9ab0-ab67386bd2e8/content>
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Mucha, S. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV_FCE_308_TE_Mucha_Lopez_2022.pdf
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., y Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Olivera G., Y. J.; Leyva C., L. L. & Napán Y., C. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Vol. 8 (2). *Revista Científica de la UCSA*. ISSN 2409-8752. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. ISBN: Print: 9789220379417 <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la*

- Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 495-505. ISSN 1315-9518. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 35(9), 29-34. ISSN 1390-3748. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Rivero, R. (2021). La gestión del directivo y su relación con la rotación del personal: un estudio de caso. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 7 (14), 79 – 103. ISSN: 2443 – 4566. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293870>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Roque, S. (2017). *Impacto de los descuentos en la compensación económica de los trabajadores como una sanción administrativa eficaz para disminuir las tardanzas en la empresa Inversiones Interamericanas S.A. desde octubre del 2015 a noviembre del 2016*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1579/T030_09960033T.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Sánchez, J. y Alvear S. (2020). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y Administración*, 66(1), 1-24. ISSN 0186-1042. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422021000100001
- Servicio Civil. (2024). Encuesta a funcionarias/os públicos chilenos revela avances en indicadores de meritocracia y estabilidad laboral. <https://www.serviciocivil.cl/noticias/noticias/encuesta-a-funcionarias-os-publicos-chilenos-revela-avances-en-indicadores-de-meritocracia-y-estabilidad-laboral/>
- SUTRAN. (2024). Términos de referencia para la contratación del servicio de registro y control de asistencia de personal para la unidad de recursos humanos. <https://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/2024/01/TDR-SERVICIO-DE->

REGISTRO-Y-CONTROL-DE-ASISTENCIA-DE-PERSONAL-23-01-
2024FFFFFF-003.pdf

- Taylor, F. W. (1911). *Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers. ISBN-10: 1112304436.
[http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20\(1911\).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf](http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20(1911).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf)
- Tejada, J. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41), 155-176. ISSN 1692-2530.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v20n41/2248-4078-ojum-20-41-155.pdf>
- Vargas C., Z. R. (2008) *La Investigación Aplicada: Una Forma de Conocer las Realidades con evidencia Científica*. ISSN: 0379-7082, 2009.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Weaver, G. R., Treviño, L. K., y Cochran, P. L. (1999). Corporate Ethics Programs as Control Systems: Influences of Executive Commitment and Environmental Factors. *Academy of Management Journal*, 42(1), 41-57.
<https://scholarworks.indianapolis.iu.edu/server/api/core/bitstreams/5a1f4c0a-b43d-4f1f-b634-173626867da1/content>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos	Instrumento
Gestión de control de Asistencia laboral	Es parte del Desempeño laboral. Es la administración y supervisión de la asistencia de los empleados en una organización, la cual promueve la adopción de medidas que contribuyen al logro de objetivos, denotando eficiencia y eficacia por resultados. González & Vílchez (2022).	La variable Gestión de control de asistencia consta de 3 dimensiones: Gestión de asistencia (4 indicadores), Gestión de ausencia (3 indicadores) y Cumplimiento normativo (1 indicador).	Gestión de asistencia	Funcionalidad	1	Escala de Likert (1-5), donde: Excelente (1) Bueno (2) Regular (3) Malo (4) Muy malo (5)	Deficiente Regular Optimo	Cuestionario
				Confiabilidad	2			
				Supervisión y Reporte	3			
				Satisfacción	4			
			Gestión de ausencia	Procedimientos de reporte de Ausencias y Retrasos	5			
				Facilidad de registro de Ausencias	6			
				Rapidez y Procedimiento de justificación de ausencias	7			
Cumplimiento normativo	Conformidad con las políticas internas de la corte en relación con la asistencia.	8, 9 y 10						
Gestión de Permanencia laboral	Hace referencia a las estrategias y prácticas que una organización implementa para fomentar la retención de empleados y asegurar su permanencia a largo plazo. Así mismo la	La variable Gestión de permanencia consta de 5 dimensiones: modalidad de baja laboral (5 indicadores), tipo de contrato (5 indicadores),	Baja de personal	Utilización de Datos	11			
				Gestión de licencias, permisos	12			
				Eficiencia y Transparencia en el Proceso de Salida de Empleados	13			
				Gestión de Comunicación Interna	14			
				Proceso de Renuncias	15			

	permanencia repercute en el desempeño y optimiza la producción y éxito de las instituciones. (Pedraza et al., 2010)	estadía laboral (2 indicadores), satisfacción y bienestar laboral (2 indicadores) y Cumplimiento de labores y metas (4 indicadores).	Alta de personal	Proceso de Contratación	16			
				Retroalimentación y Evaluación	17 y 18			
				Oportunidades de Desarrollo Profesional	19			
			estadía laboral	Efectividad de Programas de Inducción	20			
				Políticas Institucionales	21			
				Apoyo de la gerencia y supervisión	22 y 23			
			Satisfacción y bienestar laboral	Programas de actividades recreativas y deportivas	24			
				Ambiente Laboral	25			
				Gestión de Problemas y Conflictos Laborales	26			
				Expectativas salariales y beneficios	27			
			Cumplimiento de labores y metas	Comunicación de la institución sobre objetivos y lineamientos con la labor	28			
				Uso de políticas para ajustar metas y objetivos ante necesidades cambiantes	29			
Reconocimiento y recompensa por logros y desempeño laboral	30							

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿De qué manera la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024?	Determinar de qué manera la gestión de control de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.	La gestión de control de asistencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.	<p>Variable 1: Gestión de control de asistencia.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión de asistencia Gestión de ausencia Cumplimiento normativo <p>Variable 2: Gestión de permanencia</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Modalidad de baja laboral Tipo de contrato Estadía laboral Satisfacción y bienestar laboral Cumplimiento de labores y metas 	<p>Tipo Investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Población: 976 personas</p> <p>Muestra: 75 personas.</p> <p>Técnica: encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿De qué manera la gestión de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024?	Determinar de qué manera la gestión de asistencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.	La gestión de asistencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.		
¿De qué manera la gestión de ausencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024?	Determinar de qué manera la gestión de ausencia se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.	La gestión de ausencia se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.		
¿De qué manera el cumplimiento normativo se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024?	Determinar de qué manera el cumplimiento normativo se relaciona con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.	El cumplimiento normativo se relaciona significativamente con la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.		

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

**Matriz de validación del cuestionario sobre Gestión de control de Asistencia
laboral**

Definición de la variable:

Es parte del Desempeño laboral. Es la administración y supervisión de la asistencia de los empleados en una organización, la cual promueve la adopción de medidas que contribuyen al logro de objetivos, denotando eficiencia y eficacia por resultados. González & Vílchez (2022).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de asistencia	Funcionalidad	¿Cómo evalúa usted la funcionalidad del sistema de registro de asistencia al momento de registrar horas de entrada y salida?	1	1	1	1	
	Confiabilidad	¿Cómo evalúa usted la confiabilidad del sistema de registro de asistencia con respecto a las tardanzas?	1	1	1	1	
	Supervisión y Reporte	¿Cómo evalúa usted que la institución constantemente realiza supervisión y reporte de asistencia del personal?	1	1	1	1	
	Satisfacción	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el sistema de registro de asistencia?	1	1	1	1	
Gestión de ausencia	Procedimientos de reporte de Ausencias y Retrasos	¿Cómo evalúa usted los procedimientos para reportar ausencias y retrasos	1	1	1	1	



	Facilidad de registro de Ausencias	¿Cómo evalúa usted la facilidad de registrar ausencias en el sistema de registro de asistencia?	1	1	1	1	
	Rapidez y Procedimiento de justificación de ausencias	¿Cómo evalúa usted la rapidez y el procedimiento de justificación de ausencias?	1	1	1	1	
Cumplimiento normativo	Conformidad con las políticas internas de la corte en relación con la asistencia.	¿Cómo evalúa usted las actualizaciones de normativas laborales en el sistema de registro de asistencia?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la gestión y política de la licencia, ausencias no justificadas, ausencia por tardanza, entre otros?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución para asegurar el cumplimiento de las leyes de asistencia laboral?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	ESCALA DE LA GESTIÓN DE ASISTENCIA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de los principales indicadores de la gestión de control de Asistencia Laboral en una institución nacional de Lima en el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Teresa Narvaez Aranibar
Documento de identidad (DNI)	10122038
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo grado académico	Doctora en Educación Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	991384700
Firma	 Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Fecha	23 de junio de 2024

Matriz de validación del cuestionario sobre Gestión de Permanencia laboral

Definición de la variable:

Hace referencia a las estrategias y prácticas que una organización implementa para fomentar la retención de empleados y asegurar su permanencia a largo plazo. Así mismo la permanencia repercute en el desempeño y optimiza la producción y éxito de las instituciones. (Pedraza et al., 2010)

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Baja de personal	Utilización de Datos	¿Qué tan bien se utilizan los datos para identificar tendencias de ausentismo que podrían llevar a la baja de personal?	1	1	1	1	
	Gestión de licencias, permisos	¿Qué tan claro es el proceso para solicitar y gestionar licencias y permisos y cómo afectan estos al riesgo de baja de personal?	1	1	1	1	
	Eficiencia y Transparencia en el Proceso de Salida de Empleados	¿Cómo calificaría usted el proceso de salida de empleados en términos de eficiencia y transparencia?	1	1	1	1	
	Gestión de Comunicación Interna	¿Qué tan adecuadamente se gestionan la comunicación interna respecto a las razones de las renuncias de empleados?	1	1	1	1	



	Proceso de Renuncias	¿Cómo calificaría usted el proceso de renuncias en la institución?	1	1	1	1	
Alta de personal	Proceso de Contratación	¿Cómo valoraría usted el proceso de contratación para asegurar la permanencia a largo plazo de los empleados?	1	1	1	1	
	Retroalimentación y Evaluación	¿Cómo valoraría usted la comunicación de expectativas y responsabilidades para el personal contratado?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la retroalimentación y evaluación inicial para empleados con contrato CAS, Nombrados y del D.L. 728 para asegurar su desempeño y permanencia?	1	1	1	1	
	Oportunidades de Desarrollo Profesional	¿Cómo valoraría usted las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas al personal?	1	1	1	1	
Estadía laboral	Efectividad de Programas de Inducción	¿Qué tan adecuado es el programa de inducción para nuevos empleados para asegurar su rápida adaptación y fomentar su permanencia?	1	1	1	1	
	Políticas	¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución	1	1	1	1	



	Institucionales	para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso?					
	Apoyo de la gerencia y supervisión	¿Qué tan satisfactorio es el apoyo proporcionado por la gerencia y los supervisores en su desarrollo profesional?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la gestión de oportunidades de promoción interna y la comunicación abierta y efectiva entre los empleados para incentivar la permanencia del personal?	1	1	1	1	
Satisfacción y bienestar laboral	Programas de actividades recreativas y deportivas	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con la Institución que realiza actividades recreativas, así como deportes, paseos, u otros para su bienestar físico – mental?	1	1	1	1	
	Ambiente Laboral	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el ambiente de trabajo implementado en el área de trabajo donde se desempeña?	1	1	1	1	
	Gestión de Problemas y	¿Qué tan bien se manejan los problemas y conflictos laborales	1	1	1	1	



	Conflictos Laborales	para asegurar la satisfacción del personal?					
	Expectativas salariales y beneficios	¿Qué tan bien se manejan las expectativas salariales y beneficios para empleados de la institución?	1	1	1	1	
Cumplimiento de labores y metas	Comunicación de la institución sobre objetivos y lineamientos con la labor	¿Cómo evalúa usted la comunicación de la dirección de la institución sobre los objetivos organizacionales y su alineación con sus labores?	1	1	1	1	
	Uso de políticas para ajustar metas y objetivos ante necesidades cambiantes	¿Qué tan efectivas son las políticas de la institución para ajustar las metas y objetivos según las necesidades cambiantes?	1	1	1	1	
	Reconocimiento y recompensa por logros y desempeño laboral	¿Cómo valoraría usted a la institución por el reconocimiento y recompensa de los logros y el desempeño de los empleados?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	ESCALA DE LA GESTION DE PERMANENCIA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de los principales indicadores de la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Teresa Narvaez Aranibar
Documento de identidad (DNI)	10122038
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo grado académico	Doctora en Educación Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	991384700
Firma	 Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Fecha	23 de junio de 2024



Matriz de validación del cuestionario sobre Gestión de control de Asistencia laboral

Definición de la variable:

Es parte del Desempeño laboral. Es la administración y supervisión de la asistencia de los empleados en una organización, la cual promueve la adopción de medidas que contribuyen al logro de objetivos, denotando eficiencia y eficacia por resultados. González & Vilchez (2022).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de asistencia	Funcionalidad	¿Cómo evalúa usted la funcionalidad del sistema de registro de asistencia al momento de registrar horas de entrada y salida?	1	1	1	1	
	Confiabilidad	¿Cómo evalúa usted la confiabilidad del sistema de registro de asistencia con respecto a las tardanzas?	1	1	1	1	
	Supervisión y Reporte	¿Cómo evalúa usted que la institución constantemente realiza supervisión y reporte de asistencia del personal?	1	1	1	1	
	Satisfacción	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el sistema de registro de asistencia?	1	1	1	1	
	Procedimientos de reporte de Ausencias y Retrasos	¿Cómo evalúa usted los procedimientos para reportar ausencias y retrasos	1	1	1	1	
	Facilidad de registro	¿Cómo evalúa usted la facilidad de registrar	1	1	1	1	



	de Ausencias	ausencias en el sistema de registro de asistencia?					
	Rapidez y Procedimiento de justificación de ausencias	¿Cómo evalúa usted la rapidez y el procedimiento de justificación de ausencias?	1	1	1	1	
Cumplimiento normativo	Conformidad con las políticas internas de la corte en relación con la asistencia.	¿Cómo evalúa usted las actualizaciones de normativas laborales en el sistema de registro de asistencia?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la gestión y política de la licencia, ausencias no justificadas, ausencia por tardanza, entre otros?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución para asegurar el cumplimiento de las leyes de asistencia laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	ESCALA DE LA GESTION DE ASISTENCIA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de los principales indicadores de la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad (DNI)	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo grado académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941397665
Firma	
Fecha	05 /06/2024

Matriz de validación del cuestionario sobre Gestión de Permanencia laboral

Definición de la variable:

Hace referencia a las estrategias y prácticas que una organización implementa para fomentar la retención de empleados y asegurar su permanencia a largo plazo. Así mismo la permanencia repercute en el desempeño y optimiza la producción y éxito de las instituciones. (Pedraza et al., 2010)

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Baja de personal	Utilización de Datos	¿Qué tan bien se utilizan los datos para identificar tendencias de ausentismo que podrían llevar a la baja de personal?	1	1	1	1	
	Gestión de licencias, permisos	¿Qué tan claro es el proceso para solicitar y gestionar licencias y permisos y cómo afectan estos al riesgo de baja de personal?	1	1	1	1	
	Eficiencia y Transparencia en el Proceso de Salida de Empleados	¿Cómo calificaría usted el proceso de salida de empleados en términos de eficiencia y transparencia?	1	1	1	1	
	Gestión de Comunicación Interna	¿Qué tan adecuadamente se gestionan la comunicación interna respecto a las razones de las renuncias de empleados?	1	1	1	1	



	Proceso de Renuncias	¿Cómo calificaría usted el proceso de renuncias en la institución?	1	1	1	1	
Alta de personal	Proceso de Contratación	¿Cómo valoraría usted el proceso de contratación para asegurar la permanencia a largo plazo de los empleados?	1	1	1	1	
	Retroalimentación y Evaluación	¿Cómo valoraría usted la comunicación de expectativas y responsabilidades para el personal contratado?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la retroalimentación y evaluación inicial para empleados con contrato CAS, Nombrados y del D.L. 728 para asegurar su desempeño y permanencia?	1	1	1	1	
	Oportunidades de Desarrollo Profesional	¿Cómo valoraría usted las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas al personal?	1	1	1	1	
Estadía laboral	Efectividad de Programas de Inducción	¿Qué tan adecuado es el programa de inducción para nuevos empleados para asegurar su rápida adaptación y fomentar su permanencia?	1	1	1	1	

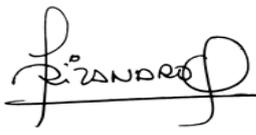


	Políticas Institucionales	¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso?	1	1	1	1	
	Apoyo de la gerencia y supervisión	¿Qué tan satisfactorio es el apoyo proporcionado por la gerencia y los supervisores en su desarrollo profesional?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúa usted la gestión de oportunidades de promoción interna y la comunicación abierta y efectiva entre los empleados para incentivar la permanencia del personal?	1	1	1	1	
Satisfacción y bienestar laboral	Programas de actividades recreativas y deportivas	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con la Institución que realiza actividades recreativas, así como deportes, paseos, u otros para su bienestar físico – mental?	1	1	1	1	
	Ambiente Laboral	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el ambiente de trabajo implementado en el área de trabajo donde se desempeña?	1	1	1	1	



	Gestión de Problemas y Conflictos Laborales	¿Qué tan bien se manejan los problemas y conflictos laborales para asegurar la satisfacción del personal?	1	1	1	1	
	Expectativas salariales y beneficios	¿Qué tan bien se manejan las expectativas salariales y beneficios para empleados de la institución?	1	1	1	1	
Cumplimiento de labores y metas	Comunicación de la institución sobre objetivos y lineamientos con la labor	¿Cómo evalúa usted la comunicación de la dirección de la institución sobre los objetivos organizacionales y su alineación con sus labores?	1	1	1	1	
	Uso de políticas para ajustar metas y objetivos ante necesidades cambiantes	¿Qué tan efectivas son las políticas de la institución para ajustar las metas y objetivos según las necesidades cambiantes?	1	1	1	1	
	Reconocimiento y recompensa por logros y desempeño laboral	¿Cómo valoraría usted a la institución por el reconocimiento y recompensa de los logros y el desempeño de los empleados?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	ESCALA DE LA GESTION DE PERMANENCIA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de los principales indicadores de la gestión de permanencia en una institución nacional de Lima en el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad (DNI)	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo grado académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941397665
Firma	
Fecha	05 /06/2024

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

EVALUACIÓN AL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN NACIONAL DE LIMA PARA LA GESTIÓN DE CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA LABORAL, 2024

Por favor, revise cada pregunta detenidamente y después de analizarla, seleccione la respuesta que considere adecuada marcando con una "X" en la casilla correspondiente o complete los espacios en blanco según su criterio personal, donde:

1. Excelente 2. Bueno 3. Regular 4. Malo 5. Muy malo

VARIABLE GESTIÓN DE CONTROL DE ASISTENCIA LABORAL						
DIMENSIÓN GESTIÓN DE ASISTENCIA		1	2	3	4	5
1.	¿Cómo evalúa usted la funcionalidad del sistema de registro de asistencia al momento de registrar horas de entrada y salida?					
2.	¿Cómo evalúa usted la confiabilidad del sistema de registro de asistencia con respecto a las tardanzas?					
3.	¿Cómo evalúa usted que la institución constantemente realiza supervisión y reporte de asistencia del personal?					
4.	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el sistema de registro de asistencia?					
DIMENSIÓN GESTIÓN DE AUSENCIA		1	2	3	4	5
5.	¿Cómo evalúa usted los procedimientos para reportar ausencias y retrasos?					
6.	¿Cómo evalúa usted la facilidad de registrar ausencias en el sistema de registro de asistencia?					
7.	¿Cómo evalúa usted la rapidez y el procedimiento de justificación de ausencias?					
DIMENSIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO		1	2	3	4	5
8.	¿Cómo evalúa usted las actualizaciones de normativas laborales en el sistema de registro de asistencia?					
9.	¿Cómo evalúa usted la gestión y política de la licencia, ausencias no justificadas, ausencia por tardanza, entre otros?					
10.	¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución para asegurar el cumplimiento de las leyes de asistencia laboral?					
VARIABLE GESTIÓN DE PERMANENCIA LABORAL						
DIMENSIÓN: BAJA DE PERSONAL		1	2	3	4	5
11.	¿Qué tan bien se utilizan los datos para identificar tendencias de ausentismo que podrían llevar a la baja de personal?					
12.	¿Qué tan claro es el proceso para solicitar y gestionar licencias y permisos y cómo afectan estos al riesgo de baja de personal?					
13.	¿Cómo calificaría usted el proceso de salida de empleados en términos de eficiencia y transparencia?					
14.	¿Qué tan adecuadamente se gestionan la comunicación interna respecto a las razones de las renunciaciones de empleados?					



15.	¿Cómo calificaría usted el proceso de renuncias en la institución?					
DIMENSIÓN: ALTA DE PERSONAL		1	2	3	4	5
16.	¿Cómo valoraría usted el proceso de contratación para asegurar la permanencia a largo plazo de los empleados?					
17.	¿Cómo valoraría usted la comunicación de expectativas y responsabilidades para el personal contratado?					
18.	¿Cómo evalúa usted la retroalimentación y evaluación inicial para empleados con contrato CAS, Nombrados y del D.L. 728 para asegurar su desempeño y permanencia?					
19.	¿Cómo valoraría usted las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas al personal?					
DIMENSIÓN: ESTADÍA DE PERSONAL		1	2	3	4	5
20.	¿Qué tan adecuado es el programa de inducción para nuevos empleados para asegurar su rápida adaptación y fomentar su permanencia?					
21.	¿Cómo evalúa usted las políticas de la institución para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso?					
22.	¿Qué tan satisfactorio es el apoyo proporcionado por la gerencia y los supervisores en su desarrollo profesional?					
23.	¿Cómo evalúa usted la gestión de oportunidades de promoción interna y la comunicación abierta y efectiva entre los empleados para incentivar la permanencia del personal?					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN Y BIENESTAR LABORAL		1	2	3	4	5
24.	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con la Institución que realiza actividades recreativas, así como deportes, paseos, u otros para su bienestar físico – mental?					
25.	¿Qué nivel de satisfacción tiene usted con el ambiente de trabajo implementado en el área de trabajo donde se desempeña?					
26.	¿Qué tan bien se manejan los problemas y conflictos laborales para asegurar la satisfacción del personal?					
27.	¿Qué tan bien se manejan las expectativas salariales y beneficios para empleados de la institución?					
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE LABORES Y METAS		1	2	3	4	5
28.	¿Cómo evalúa usted la comunicación de la dirección de la institución sobre los objetivos organizacionales y su alineación con sus labores?					
29.	¿Qué tan efectivas son las políticas de la institución para ajustar las metas y objetivos según las necesidades cambiantes?					
30.	¿Cómo valoraría usted a la institución por el reconocimiento y recompensa de los logros y el desempeño de los empleados?					

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

“Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una Institución Nacional Lima 2024”

Investigador: Bachiller De La Cruz León, Yoel Gutembert

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una Institución Nacional Lima 2024”**, cuyo objetivo es determinar de qué manera la gestión de control de asistencia se relacionan con la gestión de permanencia.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudios Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución (Emilia Barcia Bonifatti).

Describir el impacto del problema de la investigación.

Radica en su capacidad para influir en la eficiencia organizacional y en la retención del personal en la institución. Al comprender cómo la gestión de control de asistencia se relaciona con la permanencia de los empleados, se pueden implementar estrategias más efectivas para optimizar la gestión de recursos humanos. Esto no solo beneficia a la institución, sino también a los propios empleados al crear un ambiente laboral más estable y productivo.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en su respectivo centro de labores. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Estimado estudiante, le indicamos que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Los hallazgos podrán contribuir al mejoramiento de las prácticas de recursos humanos en la institución. Al comprender cómo la gestión de asistencia afecta directamente la permanencia de los empleados, se podrán implementar estrategias más efectivas para crear un ambiente laboral estable y productivo. En última instancia, esto beneficiará tanto a la organización como a los propios empleados.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

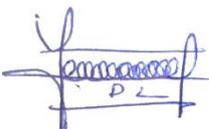
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a): De La Cruz León, Yoel Gutemberg email: ycruzleo@ucv.edu.pe y asesores: Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Elad, hchumpitazc@ucv.edu.pe , Dra. Narvaez Aranibar, Teresa, tnarvaeza01@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos : Yoel Gutemberg DE LA CRUZ LEON

Firma : 

Fecha y hora : 03 de Junio de 2024 23:00 horas

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio YOENEL GUTEMBERT DE LA CRUZ LEON Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una institución nacional Lima 2024 /100 12 de 62



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una Institución Nacional Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
De La Cruz Leon, Yoel Guterbert (orcid.org/0009-0005-6250-5359)

ASESORES:
Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)
Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	saber.ucv.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Keiser Uni... Trabajo del estudiante	<1 %
11	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 27 Número de palabras: 8427 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 7. Autorización de la Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Gerencia de Administración Distrital
Unidad Administrativa y de Finanzas

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Villa María Del Triunfo, 15 de Octubre del 2024



Firma
Digital

Firmado digitalmente por TORRES
CANALES Noemi Marilu FAU
20822738075 4471
Cargo: Coordinadora De Recursos
Humanos De La Csj De Lima Sur
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.10.2024 16:16:29 -05:00

OFICIO N° 000870-2024-CRRHH-UAF-GAD-CSJLS-PJ

Doctora TERESA NARVAEZ ARANIBAR

Jefa de la Unidad de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este
Av. Del Parque N° 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho
Tel. 2009030, Anexo 2510.
Presente. -

Asunto : Solicitud de autorización para que estudiante pueda realizar trabajo de investigación de tesis.

Ref. : Carta de Presentación del estudiante Yoel Gutemberg DE LA CRUZ
LEON
EXPEDIENTE 007154-2024-UGDA-G

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita que se facilite el acceso al estudiante Yoel Gutemberg De La Cruz Leon, de la casa de estudios que representa, a fin que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a efectos de recabar información necesaria, para el desarrollo de su trabajo de investigación de tesis titulado "Gestión de control de asistencia y permanencia laboral del personal de una Institución Nacional Lima 2024"

Al respecto, esta Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, en aras de poder contribuir con la aplicación de los instrumentos de investigación, así como el contenido del mismo, señala procedente la aplicación de entrevistas y/o encuesta en esta Corte Superior de Justicia de Lima Sur, a fin de contribuir con termino de la Tesis antes señalada.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

NOEMI MARILU TORRES CANALES

Coordinadora de Recursos Humanos de la CSJ de Lima Sur
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur

NTC



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 811998 CLAVE: 8BBACE
OFICIO N° 000870-2024-CRRHH-UAF-GAD-CSJLS Página 1 de 1

