



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PÍTIPO - FERREÑAFE 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Castro Cervantes Marco Antonio Emanuel

<https://orcid.org/0000-0002-6036-1284>

Bach. Guerrero Banda Luis Ricardo Jesus

<https://orcid.org/0000-0001-5204-1275>

Asesora:

Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TESIS
GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON L DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO -
FERREÑAFE 2022

Aprobación del jurado

Asesor (a): Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Presidente (a): Dr. Garcia Yovera, Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes, Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales, Liset Sugeily
Nombre Completo Firma



Declaración jurada de originalidad

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO - FERREÑAFE 2022

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Castro Cervantes Marco Antonio Emanuel	DNI: 72112819	
Guerrero Banda Luis Ricardo Jesus	DNI: 77275378	

Pimentel, 16 de Julio de 2023.

Dedicatoria

Quiero dedicar esta investigación a mis padres por sus consejos, ese apoyo incondicional que me han brindando durante todo el proceso y sobre todo la paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

Bach. Castro Cervantes Marco Antonio Emanuel

A mi madre, mi hermana, por su paciencia, amor y apoyo incondicional, este trabajo. Este trabajo es para ustedes por acompañarme en esta etapa académica y siempre creer en mí.

En memoria de mi abuela Luzmila, que estuvo en todo momento y al culminar mi carrera, aunque físicamente no estes conmigo tus sabios consejos, alma y amor continúan acompañandome.

Bach. Guerrero Banda Luis Ricardo Jesus

Agradecimiento

En primer lugar doy gracias a Dios por tener tan buena experiencia dentro de la universidad, y poder convertirme en un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de esta formación con sus conocimientos.

*Bach. Castro Cervantes Marco Antonio
Emanuel*

Extiendo mi más sincero agradecimiento a Dios, mi madre, mi hermana y mi abuela quienes siempre han sido mi fuente de fortaleza, apoyo e inspiración en esta hermosa etapa de mi vida.

Además, expresar mi mas profundo agradecimiento al programa de estudios de administración, mi asesor y profesores , quienes me han forjado no solo con sus conocimientos, sino también con valores y principios los cuales me convertiran en un gran profesional.

Bach. Guerrero Banda Luis Ricardo Jesus

Resumen

Este estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad de Pítipa - Ferreñafe, en 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada y correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La población total consistió en 58 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 51. Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento fue un cuestionario con 14 preguntas sobre gestión de personas y 13 sobre desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 49.02% de los encuestados percibieron la gestión de personas en un nivel medio, el 39.22% en un nivel alto y el 11.76% en un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 50.98% lo calificó como medio, el 43.14% como alto y el 5.88% como bajo. Además, se encontró una correlación positiva moderada entre la gestión de personas y las dimensiones de calidad de trabajo (0.618), organización del trabajo (0.689), responsabilidad (0.698), discreción y tacto (0.494), e iniciativa (0.644), y una correlación positiva alta en las dimensiones de colaboración, asistencia y puntualidad (0.745).

Palabras Clave: Colaboradores, Gestión de personas, Desempeño laboral

Abstract

This research study aims to determine the relationship between people management and work performance in the Municipality of Pítipo - Ferreñafe, in 2022. The methodology used was applied and correlational, with a non-experimental design and a quantitative approach. The total population consisted of 58 workers, of which a sample of 51 was selected. A survey was used as a data collection technique and the instrument was a questionnaire with 14 questions on people management and 13 on job performance. The results indicated that 49.02% of the respondents perceived people management at a medium level, 39.22% at a high level and 11.76% at a low level. Regarding job performance, 50.98% rated it as medium, 43.14% as high, and 5.88% as low. In addition, a moderate positive improvement was found between people management and the dimensions of work quality (0.618), work organization (0.689), responsibility (0.698), discretion and tact (0.494), and initiative (0.644), and a high positive evaluation in the dimensions of collaboration, attendance and punctuality (0.745).

Keywords: Collaborators, People management, Work performance

Índice

Aprobación del jurado.....	ii
Declaración jurada de originalidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Hipótesis	23
1.4. Objetivos.....	23
1.5. Teorías relacionadas al tema	24
II. MATERIAL Y MÉTODO	32
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización	33
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	38
2.6. Criterios éticos	38

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
3.1. Resultados	40
3.2. Discusión.....	58
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
4.1. Conclusiones	61
4.2. Recomendaciones	62
REFERENCIAS	64
ANEXOS:	70

Índice de tablas

Tabla 1 Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable Gestión de Personas	33
Tabla 3 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	34
Tabla 4 Medición de las variables	36
Tabla 5 Niveles de baremación	36
Tabla 6 Validez de expertos	37
Tabla 7 Estadística de Fiabilidad Variable Gestión de Personas	37
Tabla 8 Estadística de Fiabilidad Variable Desempeño Laboral	37
Tabla 9 Planificación de políticas de recursos humanos	40
Tabla 10 Organización del trabajo y su distribución	41
Tabla 11 Gestión de Empleo	42
Tabla 12 Gestión de Compensación	43
Tabla 13 Gestión de Desarrollo y Capacitación	44
Tabla 14 Relaciones humanas y sociales	45
Tabla 15 Resumen de Gestión de personas.....	46
Tabla 16 Calidad de trabajo	47
Tabla 17 Organización de trabajo	48
Tabla 18 Colaboración, asistencia y puntualidad	49
Tabla 19 Responsabilidad	50
Tabla 20 Discreto y tacto	51
Tabla 21 Iniciativa	52
Tabla 22 Resumen de Desempeño Laboral	53
Tabla 23 Correlación entre Gestión de Personas y Calidad de trabajo	54
Tabla 24 Correlación entre Gestión de Personas y Organización de trabajo	54
Tabla 25 Correlación entre Gestión de Personas y Colaboración, asistencia y puntualidad	55
Tabla 26 Correlación entre Gestión de Personas y Responsabilidad	55
Tabla 27 Correlación entre Gestión de Personas y Discreto y tacto.....	56

Tabla 28 Correlación entre Gestión de Personas e Iniciativa.....	56
Tabla 29 Correlación de variables.....	57
Tabla 30 Matriz de consistencia.....	70

Índice de figuras

Figura 1 Los principales factores que afectan el desempeño en el puesto	29
Figura 2 Planificación de las políticas de recursos humanos	40
Figura 3 Organización del trabajo y su distribución	41
Figura 4 Gestión de Empleo	42
Figura 5 Gestión de Compensación	43
Figura 6 Gestión de Desarrollo y Capacitación.....	44
Figura 7 Relaciones humanas y sociales.....	45
Figura 8 Resumen de Gestión de personas	46
Figura 9 Calidad de trabajo	47
Figura 10 Organización de trabajo	48
Figura 11 Colaboración, asistencia y puntualidad	49
Figura 12 Responsabilidad	50
Figura 13 Discreto y tacto.....	51
Figura 14 Iniciativa.....	52
Figura 15 Resumen de Desempeño Laboral	53
Figura 16 Confiabilidad.....	99
Figura 17 Matriz de Datos	100
Figura 18 Baremación	101

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

De hecho en Ecuador , Soledispa y Porrappista (2018), dieron a conocer un juicio diferente, donde indican que la gestión del capital humano y el desarrollo del funcionario en esta organización donde se enfocan en la educación y prácticas de buenas costumbres de un call center de Lima, están entrelazadas para generar una significación, pero; a su vez es objeto de críticas a la hora de penetrar la obligación de integrar en los proyectos una conservabilidad para apoyar a las indagaciones e incorporar mejores desarrollos organizacionales. En cambio, dichos avances con ciertos fines son escasos, aun así, queriendo avanzar con una interconexión de disciplinas y con un juicio de conservabilidad en dimensiones se suplemente como lo son el económico, social, natural, político, será imposible de lograr sin la colaboración democrática de sus figuras comprometidas.

De igual modo, en Colombia, Ramírez et al. (2020), indicó que hoy en día las empresas para llegar a consolidarse, necesitan trabajadores con excelente capacidad, proyectándose al porvenir, algunas instituciones se están adaptando a los requerimientos del ambiente, teniendo en cuenta la situación con respecto a sus indicadores socioculturales, políticos, económicos, estableciendo unas variaciones organizacionales generando acciones improvisadas; donde el personal es el más afectado, todo por hacer variaciones previas que padece toda empresa; la carencia de iniciativa de invertir a algo nuevo y carencia de garantías en confiar en las personas por lo que traen consecuencias como aplicaciones empresariales erróneas, un desempeño laboral inestable, brechas, y muchas más, llegando al punto en que las empresas tengan que valorar una gestión táctica para las personas puntualizando finalidades que encaminan el desarrollo de la empresa.

Incluso, en España, Vilaplana (2020), menciona que las empresas se encuentran en profundos cambios, por la llegada de las nuevas tecnologías esto obliga a la innovación de la gestión de personas con doble finalidad en la corporación, el primero será asegurar una un buen nivel de competencia, como número dos, asegurar un entorno próspero y mejorar el talento adecuado. Y, por otro lado, nos dice que, en el mundo de la innovación, este cambio

digital es continuo, impactado por la creación de nuevas tecnologías conectividad, comunicación, computación e información, que enmarcan tres elementos fundamentales de las empresas vinculadas estrechamente entre sí; como primer elemento, implica un cambio general o parcial del esquema de negocio; como segundo elemento, implica una adecuación y una reformulación persistente de los procedimientos de operación y, finalmente, una adaptación vigorosa de la cultura, organización y los colaboradores que la conforman.

Por otra parte, en Ecuador, Guartán, et al. (2019) en su análisis dice que el desempeño laboral se puede calcular por medio de un examen donde el trabajador evidencia su competencia profesional obtenida a un grado individual, de modo que esto se clasifica como un proceso significativo para el prestigio de la institución. Hay diversas metodologías de valoración, como es de forma sistemática, por medio de un programa, o a través del conocimiento obtenido por la experiencia, todos basados en la finalidad planteada por cada organización, siendo este último un enfoque muy común identificado por las muestras utilizadas en este documento; factores que afectan a los individuos desempeño se detallan para identificar lineamientos estratégicos que se enfocan en la capacitación y el desempeño.

Asimismo, en Ecuador, Bravo y Muñoz (2021) nos señala que uno de sus puntos más débiles es que se tiene una escasa formalidad en los nexos de la empresa con sus colaboradores, y esto es lo que causa elevado movimiento del empleador; al momento de irse de la empresa, junto con él se va experiencias y aprendizajes, al cual se le llama conocimiento táctico, por lo que la empresa debe gastar nuevamente en capacitaciones, entre otras cosas.

Por lo tanto, en Ecuador, Chamaidán y Alvarez (2022), en su investigación dice que, generalmente, es frecuente que las organizaciones recluten en sus procesos de selección, que eligen a personas con algunas habilidades específicas, con base en el puesto propuesto, sin embargo, actualmente estas personas también necesitan poseer habilidades blandas. Se menciona que conjunto final de características marca una causa que se distingue en el desempeño individual, en efecto, investigaciones en los recientes años de este nuevo criterio han mostrado un factor común en dos determinantes habilidades como lo son las personales y sociales, llevándolo al triunfo profesional. Dicho desempeño se interpreta en la eficiencia en

la que la organización busca obtener de su personal y que la cual le accederá a desarrollar ambientes sostenibles y más competitivos.

También, en Cajamarca, Tejada et al. (2020), nos indica que, respecto a la incorporación de personas, no viene desarrollándose de una manera adecuada por motivos fundamentales como el no seguimiento de los procedimientos de evaluación, selección o uso de técnicas concernientes, por lo cual muchas veces no llegan a funcionar bien en el puesto de empleo requerido y por ende el desempeño laboral se ve afectado estrepitosamente.

Asimismo, en Lima, Soria (2020), indica que hoy en día el área de gestión de personas no solo se desarrolla tareas administrativas, sino también ayuda a brindar un buen clima laboral para un mejor desenvolvimiento y mejorar el desempeño laboral, donde se implementó un big data para obtener más datos sobre los colaboradores y el entorno laboral.

Incluso en Lima, Ríos (2023) en su indagación, señala que es un gran desafío la implementación de los procesos sobre la transformación digital dentro las medianas y pequeñas empresas, porque aún falta promover la cultura digital, y en este punto, el líder debe realizar un trabajo impecable, pues será indispensable para fomentar un trabajo ágil a la capacidad de innovación y el uso de herramientas digitales. Porque gracias a estas entradas digitales no solo ha permitido que se mejoren las condiciones de los productos o disminución de tiempo, en lo interno, la implementación de software especializados en gestión de personas contribuirá a mejorar la comunicación y desempeño en diferentes áreas de la organización.

Por consiguiente, en Lima, Rojas e Izaguirre (2020), indican que los problemas de los trabajadores, ya sean personales o sociales, intervienen de manera desafortunada sobre el rendimiento de los empleados, por lo que se generan complicaciones significativas, lo cual ocasiona que el trabajador no asista a su lugar de trabajo, y por tanto tiene el individuo que ser cubierto de manera temporal, muchas veces el trabajador provisional no ejecuta las funciones de rutina correcta o requiere modificarlas más recursos.

Tal como, en Lima, Espinoza et al. (2021), indica que las normativas laborales de las organizaciones han originado discrepancias entre los trabajadores, ya que crea mal clima en

el lugar de labores, porque no todos los colaboradores son beneficiados de la manera equitativa, por eso, el ejecutor propuso relevar al talento humano, esto lo realizo para que mejore el clima en la organización y menoren las diferencias entre el personal.

Así pues, en Lima, Boada (2019), dice que el desempeño contribuye de forma general en la corporación, por ello la satisfacción del trabajador es una de las singularidades con mayor importancia en las entidades, buscando lograr el justo crecimiento del personal. Así mismo, para llevar a cabo programas de incentivos, se programa un examen después de cierto periodo a cada trabajador, con el ahínco de contemplar al trabajador que ha tenido más empeño, de tal forma las empresas buscan motivar a su colaborador.

A nivel local

La Municipalidad de Pítipo es una de las que mejor ha venido ejecutando su dirección de manera global con respecto a la provincia de Ferreñafe, por consiguiente, la problemática que se ha podido identificar en la Municipalidad se enfoca en el área de RR.HH; pues la administración del personal no se está efectuando de la mejor forma, debido a que no cuenta con políticas y lineamientos para crear un plan sobre gestión de personas, procediendo de manera empírica, esto ha llevado a que el desempeño laboral se afecte negativamente; ya que no se involucran de manera correcta en sus actividades y funciones correspondientes.

Por otro lado, en la Municipalidad no se llevan a cabo exámenes para saber si los colaboradores desarrollan de manera correcta sus actividades y funciones correspondientes del puesto en que se están desarrollando, son necesarias estas evaluaciones para conocer que tanto se está involucrando el personal con sus funciones. Por lo que se considera; si en dicho municipio no se ejecuta una apropiada administración del equipo no incrementará el rendimiento de los empleados.

Es imprescindible llevar esta exploración para que la Municipalidad de Pítipo, para que desarrolle una buena administración del personal, con el propósito de que los empleados de esta Municipalidad puedan llevar a cabo una eficiente gestión de personas y que afecte de modo positivo al desempeño, lo que será provechoso para la Municipalidad.

De acuerdo a los antecedentes se presenta a nivel internacional, Muñoz (2020). Chile, en su estudio investigado para optar por el título de Maestría. Su objetivo general es sugerir actividades en base a las funciones del área administrativa de personal para aportar una sostenibilidad y así la conservación organizacional que adquieren varios emprendimientos sociales en todo el país. La investigación es cuantitativa exploratoria – descriptiva. Donde la población y muestra fueron 580 personas. Según los resultados en la distribución de emprendimientos sociales, un 79% proviene de Santiago, 21% regiones importantes, donde no se logra disponer una mayor cantidad de empleos por el poco contacto virtual o distribución de información. Se concluye que son ejercicios de un costo bajo y elevado impacto que se va a relacionar directamente con funciones en RR. HH y promover mejores necesidades en las organizaciones.

Coello (2021). Ecuador, en el análisis investigado para optar por el título académico Magíster en Administración. La finalidad general es analizar que incidencia hay respecto a las variables de gestión de personas en el desempeño laboral, donde se pueda producir una ventaja comparativa en la la organización y entre de forma positiva en el negocio. El metodo del estudio fue un diseño no experimental – bibliográfico de tipo descriptivo-correlacional y se utilizó de técnica la encuesta mediante la medición de la escala de Likert. Donde la muestra fue de 170 empleados. Sus resultados llegaron al punto en que ciertos colaboradores no consideran apropiado el desarrollo de acogimiento del personal, ni llegan a satisfacer en sus compensaciones de la empresa. Por ultimo se dice que hay una correlación existente entre las variables ya mencionadas por el autor.

Villacis (2023). Ecuador, en su tesis para obtener la licenciatura de ingeniería comercial, su primordial propósito fue examinar las variables de comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la cooperativa sin fines de lucro llamada “COACMES”. En la cual se realizó mediante una técnica bibliográfica, descriptiva y de campo. Luego de una revisión, se determinaron que las métricas de las variables investigadas, las cuales fueron avaladas por el método Delphi y elegidos por consenso de Kendall, a continuación, se evaluó el estado actual de las variables mediante una encuesta

estructurada Ad Hoc con réplica en la escala de Likert; posteriormente se procesaron los datos en SPSS, calculando el puntaje de Cronbach, en función de esto, se empleó el R de Pearson para conocer el vínculo de las variables del estudio así como de sus indicadores. Los resultados mostraron que el comportamiento organizativo y el desempeño en el trabajo tiene una relación moderadamente positiva y no significativa. Concluyendo que la cooperativa necesita aplicar estrategias de mejora que maximicen el potencial de incidencia actual y mejoren la gestión.

Torres (2021). Chile, en su investigación para recibir el grado académico de magíster en gestión y políticas públicas, nos indica que, tuvo como finalidad general especificar los procedimientos de gestión de personas, reclutamiento y selección, capacitación, promoción y traslado implementados por los Departamentos de administración de educación Municipal (DAEM) de las municipalidades de la provincia de Talca. Para ello se ha realizado un diseño transversal, descriptivo y no experimental. La muestra no probabilística estuvo formada por 91 individuos de las comunas de la provincia de Talca. Los resultados primarios del análisis advierten que la mayoría de los empleados de los establecimientos fueron reclutados a través de vínculos personales, por otro lado, más del 50% de los participantes han experimentado al menos una oportunidad de mejorar su entorno laboral. A la provincia de Talca se le ha encomendado la invención de uno de los servicios locales de educación pública (SLEP), que supervisará los establecimientos educacionales del recientemente institucionalizado sistema de educación pública chilena. En conclusión se considera necesario una política de gestión de personas con directrices y lineamientos normados que promuevan transparencia y probidad creada por cada DAEM de acuerdo a sus características territoriales.

Curiel (2022). Colombia, realizó una investigación como parte de su tesis para optar por del título de Magíster en Administración de Empresas. El propósito del estudio fue examinar la gestión de personas y su impacto en el desempeño laboral en los centros de crecimiento infantil del distrito de Riohacha. Esta indagación es práctica, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo. Se trabajó con 529 personas sacando una muestra de 224 trabajadores, utilizando las variables pertinentes. Las técnicas y herramientas

utilizadas para recopilar datos se fundamentaron en un cuestionario. Los resultados muestran que las variables del análisis, así como sus dimensiones e indicadores, fueron validadas por especialistas en la materia, logrando un nivel de confianza del 0.96% de acuerdo al coeficiente alfa de Cronbach. La investigación concluye identificando la perspectiva de los colaboradores, analizando las formas de crecimiento y las causantes que impactan en el rendimiento laboral, y se establecen sugerencias para el progreso constante de los centros de desarrollo infantil en el distrito de Riohacha.

Henostroza (2023). Huaraz, en su estudio investigado para obtener el grado académico de maestría en administración obtuvo como meta general resolver la vinculación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la EPS CHAVIN S.A. La investigación del estudio es transversal, aplicada y de naturaleza correlacional donde no se modificaron dichas variables. La muestra fue constituida por 100 colaboradores seleccionados aleatoriamente. Para la recopilación de registros se emplearon dos escalas de valoración creíbles y confiables. Sobre la base de los resultados, que incluyeron el uso de estadísticas inferenciales y descriptivas, así como el estadístico de Rho de Spearman para demostrar la asociación de variables, se estableció que dichas variables en EPS CHAVIN S.A. están directa y significativamente correlacionados con un nivel de confianza del 95% y un Rho de Spearman = 0,868, donde se aprueba la hipótesis del estudio. De igual modo halló una conexión recta entre las dimensiones de selección, gestión, capacitación del personal y desempeño laboral.

Espinoza y Montalvo (2021), Huancayo, nos dice que en su estudio investigado para recibir el grado académico de maestro en Recursos Humanos y Gestión organizacional tiene como objetivo general, un análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos. Esta investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. En la cual, la población y muestra fueron conformadas por 24 colaboradores administrativos. En los resultados finales se demostró haber localizado un grado de significancia mayor a 0,05, al conectar las dos variables, lo cual indica que si existe

una influencia entre ambos, por consiguiente se analizó el rho mediante Pearson, encontrando un $r=0,769$. Se encontró una sujeción entre las dos variables y es positiva.

Quintano (2022), en Lima, llevó a cabo una tesis para obtener el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, dual cual el principal fin fue hallar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de Huanta. El estudio utilizó un diseño no experimental correlacional con un enfoque cuantitativo, empleando cuestionarios para medir ambas variables. La población radicó en 260 trabajadores, y la muestra en 54. Los resultados mostraron una asociación positiva moderada pero significativa ($p<0.05$) entre las dos variables señaladas del Municipio. No obstante, en los objetivos específicos, se observó que el reclutamiento de personal no estaba vinculado con el trabajo en equipo. Por otro lado, se identificó una relación frágil pero valiosa entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo, al igual que entre la gestión de liderazgo y el entusiasmo de los empleados.

Villanueva (2023). Lima, en su investigación para optar por el título de licenciado en Administración de empresas, tuvo como finalidad analizar la correlación entre el Talento humano y el Desempeño laboral en una entidad pública de Lima. Se utilizó un enfoque no experimental cuantitativo correlacional. El instrumento fue el cuestionario administrado a 251 empleados. Los resultados determinaron validada la H_0 , y no existe correlación entre las variables ($p>0,05$). Por el contrario, se identificó una correlación negativa ($Rho=-0,182$; $p=0,004$) entre el productividad y desarrollo personal, lo que indica que los individuos con mayores niveles de desarrollo suelen ser más productivos. No se observó correlación alguna entre las recompensas y el rendimiento ($p=0,576>0,05$) ni entre la retención y el rendimiento ($p=0,232>0,05$). En conclusión, la investigación aporta importantes conocimientos teóricos y prácticos sobre las variables investigadas, facilitando así futuras investigaciones, proporciona datos prácticos que pueden utilizarse para mejorar la GTH en las instituciones públicas y tiene por objeto optimizar el rendimiento fomentando un entorno de trabajo positivo.

Huiza (2021), Moquegua, en su tesis para obtener el título profesional de licenciada en ciencias administrativas y marketing estratégico teniendo como finalidad relacionar la

gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de San Cristóbal. La investigación es no experimental de diseño descriptivo correlacional con una población de 40 colaboradores aplicando la técnica de la encuesta utilizando dos cuestionarios para dichas variables. Los resultados mostraron que un alto índice de talento humano se asocia con un desempeño laboral eficiente; mientras que un nivel bajo de talento humano se vincula con un desempeño laboral mediocre. Concluyendo que se deduce una sociedad directa con un nivel de confianza del 95% entre las dos variables.

Castañeda y Vilcabana (2020), Ferreñafe, nos dice que su estudio investigado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. El estudio realizado fue de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, y se llevó a cabo con una población y muestra conformada por 106 trabajadores. Según dichos resultados se observó que el 60% de la gestión de personas del municipio es regular y el 63.3% del desempeño laboral es bueno. Finalmente se llega a concluir que las variables mencionadas tienen una correlación moderadamente positiva, pero en dicha gestión no existe procedimientos, políticas para una mejor calificación, pasando lo mismo con la selección de personal, lo cual se desea ser aplicados.

Flores (2020), Zaña, en su estudio investigado para optar por el título profesional de Licenciado en Administración. nos indica que el propósito es especificar la influencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de dicho proyecto. El estudio fue de tipo descriptivo- correlacional con un diseño no experimental, en el cual la población y muestra captó a 30 trabajadores administrativos. Los resultados fueron que un 53% de los empleados tienen un rendimiento laboral regular, mientras las dimensiones en un 47% de desempeño de tareas, 53% en civismo y falta de productividad en 47%. Asimismo, llegando a la conclusión que ejecutando este plan de desarrollo de personas se podrá lograr elevar un 60%, 40% y 50% respectivamente.

Linares (2021), Chiclayo, en su estudio investigado para optar por el título profesional de licenciado en Administración, nos indica que su objetivo general es resolver la relación que existe entre las variables gestión de competencias y el desempeño laboral de los colaboradores que se encuentran en la organización. El tipo de estudio trazado fue correlativo con un diseño no experimental – transversal, extrayendo la población y muestra de 32 colaboradores del censo. El desenlace nos muestra que existe una correlación directa y positiva entre ambas variables por parte de los trabajadores y donde se encontró un nivel medio de 56% en gestión por competencias y 53% en el desempeño laboral. Se concluye que la organización si cuenta con un banco de competencias para hacer frente a los grandes desafíos que serán demostradas en varias circunstancias.

Balcazar (2022). Chiclayo, llevo a cabo un estudio de investigación para recibir el grado académico de maestría en gestión pública nos indica que la meta fue establecer la vinculación entre la gestión de personas y la motivación laboral en la subgerencia del municipio de la región Lambayeque, el estudio fue cuantitativo de alcance relevante basado en un diseño no experimental, con una población y muestra de 30 personas. Por lo tanto, con el fin de sustraer los registros necesarios para el análisis, se utilizó como técnica de investigación una encuesta y herramienta un cuestionario de escala tipo Likert. Estos resultados mostraron que el 56,7% de las dimensiones extrínsecas se encontraban en un nivel normal, el 40% en un nivel malo y solo el 3,3% en un nivel bueno, esto demuestra que la gran mayoría de los empleados consideran la subgerencia del un municipio de la región Lambayeque la gestión es rutinaria y mala. Además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.646 entre las variables estudiadas, lo que indica una relación media.

Vasquez (2023), en Chiclayo, realizó un estudio para obtener el título de Licenciada en Administración Pública, cuyo finalidad principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. La metodología del estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional, considerando una población y muestra de 184 trabajadores. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos para

ambas variables. Los resultados de la indagación, comprobados mediante pruebas de chi cuadrado, mostraron un p-valor de 0.000, siendo menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que indica una relación significativa entre las variables. Además, el análisis de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.658, lo que representa una correlación positiva alta. Se concluyó que las variables ya mencionadas se relacionan entre si, y que al sentirse motivados y valorados, el rendimiento laboral mejora y se incrementa la identificación con el lugar de trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital Pítipu, Ferreñafe 2022?

1.3. Hipótesis

H1: La gestión de personas se relaciona con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022

H0: La gestión de personas no se relaciona con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022

1.4. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión de personas de la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022
- Indicar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022
- Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Gestión de Personas

De acuerdo a Chiavenato (2011), en la era de la comunicación las personas dejaban de ser simples recursos organizacionales y se le tomaba en cuenta como personas inteligentes, con conocimientos, aspiraciones, percepciones y de una gran personalidad, entre otras cosas. Esto quiere decir que hubo una evolución en la cultura organizacional innovando día a día estos cambios. Es por esto, que en el área de RR.HH representa la manera más apropiada como las organizaciones tratan hoy en día a las personas que participan en ella en plena era, capaces de tener responsabilidades e iniciativa y sobre todo entendimiento que ayudan a organizar los procedimientos organizacionales, llegando al punto de ya no administrar personas, sino administrar con las personas.

Tabla 1

Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Periodo	1900-1950	1950-1990	Post 1990
Constitución organizativa influyente	Utilitario, administrativo, piramidal, agrupada, rigurosa. Importancia en las ramas.	Matrices variadas. Fuerza en la departamentalización por artículos, encargo u otras piezas tácticas de comercio.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las cadenas de bandos multifuncionales.
Formación organizativa	Teoría X. Enfocado al ayer, a los hábitos y principios. Relevancia en la conservación <i>del statu quo</i> . Mérito a la madurez.	Transformación. Orientada al ahora. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Dirigido al futuro. Interés en la reforma y optimización. Valora el conocimiento y la creatividad.

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Periodo	1900-1950	1950-1990	Después de 1990
Entorno organizativo	Invariable, probable, intercambios y continuos. Cortos retos sectoriales.	Crecimiento de las modificaciones ,que se dan con mayor prisa.	Alterable, imprevisto, rebelde.
Forma de manejar a los sujetos	Individuos como causas de elaboración pasivo y estático, sujetos a ordenanzas severas que los vigilen.	Personas como procesos organizativos que requieren diirigir.	Sujetos dinámicos, asignado de intelecto y capacidades,encargado de estimularse.
Panorama de los individuos	Personas como abastecedoras de fibra profesional.	Sujetos como medios de la agrupación.	Personas como abastecedores de inteligencia y disputas.
Designación	Vinculos manufactureros.	Dirección de RR.HH	Gestión de personas.

Alles (2016) ha concluido que la necesidad y urgencia de los temas de gestión de personas, para lograr los objetivos organizacionales, debe tener en cuenta que las personas que integran dicha organización deben contar con las competencias necesarias para lograr la visión y estrategia. A menudo, las singularidades de los individuos que crearon la asociación se han convertido en lo que son ahora, y se valoran las capacidades de los directivos y colaboradores que han llevado al éxito actual. Es valioso considerar estas características y no olvidarlas. Sin embargo, estas capacidades que hacen que una organización sea exitosa hoy no siempre se convierten en capacidades necesarias para enfrentar cambios y demandas futuras.

Respecto a la Gestión de personas, OSITRAN (2019) nos dice que la gestión de personas considera lo siguiente para una transformación y planificación fina:

- a) Capacitación y formación, aquí será una adquisición de conocimientos específicos,

generales o adicionales.

- b) Gestión de desempeño, la mejora organizacional y funcional del equipo o el individuo por medio del reconocimiento de fisuras de talento, y las cuales van a ser reducidas por medio de la capacitación que se pondrá en marcha.
- c) Gestión del desarrollo humano, donde se apalancan actividades de capacitación y formación para aumentar las capacidades de las personas mediante los proyectos específicos.

Por otra parte, es un procedimiento transversal, que se orientara la administración de las personas y por consiguiente consiste en identificar y poner a tope aquellos colaboradores que cuentan con talentos, habilidad, y competencias requeridas para un triunfo de la organización en la cual se desenvuelven día a día. Por tal motivo que para lograr alcanzar un nivel adecuado para esta gestión de personas y lograr un impacto de los objetivos estratégicos en la organización, se deberá cumplir ciertas características dentro del tipo de gestión como atraer un talento correcto, medir su desempeño y ver si hay brechas y luego entrenarlo para promover ejecutar proyectos que contengan un objetivo de protección, consolidación e innovación para el negocio.

Importancia de Gestión de Personas

En este apartado Personio (2024) nos dice que una gestión de personas eficaz es indispensable para el Departamento de RR.HH como para la compañía a nivel general y para los empleados. Además de implicar diferentes gestiones administrativas necesarias en el día a día de una empresa, las cuales contribuyen a agilizar y organizar diferentes tareas relacionadas con el personal y la gestión de RR. HH., la gestión de personas también es esencial para la satisfacción, motivación y bienestar de los empleados en la empresa. Al aumentar la satisfacción, la motivación laboral y el bienestar de los miembros del equipo, la productividad laboral también aumenta, lo cual supone importantes beneficios para la empresa. Además, una buena gestión de personas genera un clima laboral positivo, mejora la conversación interna y el esfuerzo en equipo y ayuda a identificar y prevenir la insatisfacción laboral.

Dimensiones de Gestión de Personas

Por otro lado, Carcelen (2014) nos dice que hay 6 dimensiones:

Primera Dimensión: Planificación de políticas de recursos humanos

Nos va a permitir organizar la administración interna de RR.HH, en relación con los fines importantes de la corporación.

Indicador

Estrategia, políticas y procedimientos

Planificación de los RR. HH

Segunda Dimensión: Organización del trabajo y su distribución

Define las propiedades y límites de la marcha de las competencias, del mismo modo que las condiciones de aptitud de las personas que serán responsables de llevarlas a cabo.

Indicador

Diseño de los puestos

Administración de puestos

Tercera Dimensión: Gestión del empleo

Integra una serie de reglamentos y prácticas de personal que serán designadas para dirigir el tráfico de funcionarios en el Sistema de gestión de RR.HH.

Indicador

Gestión de la incorporación

Administración de personas

Cuarta Dimensión: Gestión de la compensación

Incluirán las utilidades que se destinarán al funcionario, como un servicio o pago a la retribución de éste a los objetivos de la corporación.

Indicador

Administración de compensaciones

Administración de pensiones

Quinta Dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación

Abarca lineamientos de aumento y desarrollo de las capacidades en la carrera, para asegurar un aprendizaje colectivo o individual, para alcanzar los fines de la empresa.

Indicador

Capacitación

Progresión en la carrera

Sexta Dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales

Aquí abarca el vínculo que se establecerán entre las organizaciones y sus funcionarios de acuerdo a los lineamientos y prácticas de personal.

Indicador

Relaciones laborales individuales y colectivos

Seguridad y Salud en el trabajo

Desempeño laboral

Bautista et al. (2020) este autor nos dice que hay un motivo donde justifica el interés de estudiar este término y es poder entender el crecimiento y efectividad de las organizaciones y por eso es necesario saber sobre el desempeño laboral. En estos tiempos, las empresas llegan a enfrentarse a constantes cambios debido a la necesidad de mejoras para poder mantenerse en el mercado ya que siempre crece y crece.

El desempeño en el trabajo es una medición planificada y ordenada, en donde se considera la actuación de cada individuo dentro del desempeño que tiene, con el fin de alcanzar los objetivos trazados, resaltando las habilidades y el potencial que tiene cada individuo. De modo que, la performance en el trabajo, probará de alguna forma la competencia y habilidad que tienen los empleados con respecto a la realización de sus gestiones dentro del área o cargo que tienen, de esta manera se alcanzará el éxito y consecución de los fines de la compañía, posicionando a la organización en un conjunto de empleados talentosos en relación con sus colegas del mercado. El desempeño de sus colegas en el siglo XXI, sigue siendo una de las causas con mayor significancia para las compañías, esto lo confirman Pedraza et al. (2010), afirman: "Aquí el desenvolvimiento de los trabajadores continuamente se ha considerado de manera muy rigurosa para así llegar al

punto de una buena eficacia en la organización”.

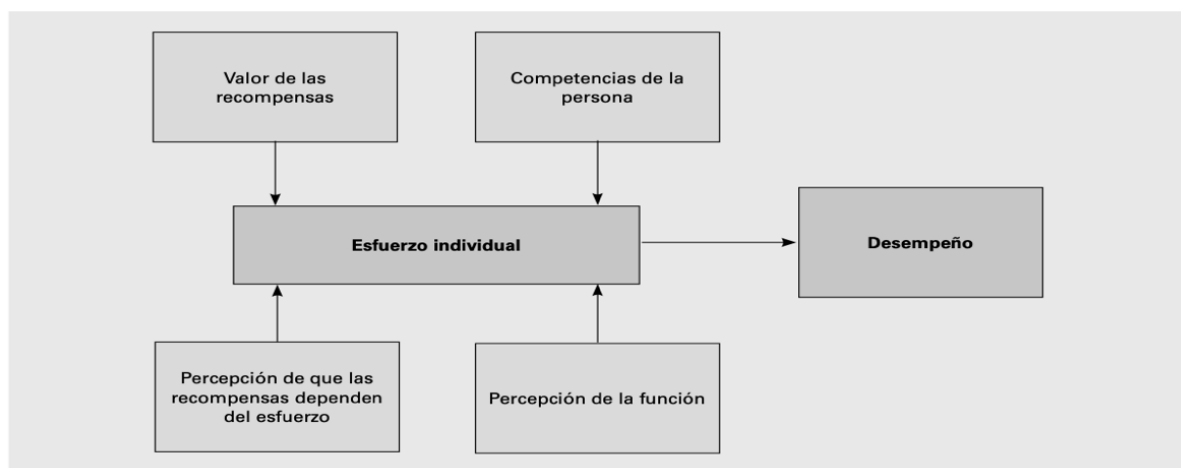
Por otro lado, Bautista et al. (2020), nos indica que la evaluación de desempeño es una evolución individual o colectiva a la hora de evaluar los logros y así dar inicio a los planes de desarrollo, objetivos, metas, etc.; incluye determinar el grado de desempeño del colaborador en actividades diarias, brinda imprescindibles utilidades para el estudio de la productividad y es una manera de estimar el rendimiento sobresaliente.

Las evaluaciones de desempeño se destacan por calcular la contribución que cada puesto de trabajo brinda en la compañía, relacionando las puntuaciones con el nivel de desempeño del puesto de trabajo. Conductas que los colaboradores llevan a cabo, y esto ayuda a conseguir el éxito de los intereses propuestos acorde al logro de las entidades.

Chiavenato (2009) sostiene que el desempeño está sujeto a diversas contingencias y varía según la persona y la situación, debido a múltiples factores condicionantes. El grado de empeño personal donde una persona está dispuesta a ejecutar depende del valor que le asigna a la recompensa y de la percepción de que dicha recompensa está ligada a su esfuerzo. Cada individuo evalúa la relación costo/beneficio según su percepción, determinando así cuánto esfuerzo considera que vale la pena invertir. Además, los esfuerzos individuales están influenciados por las circunstancias personales de cada individuo y por su percepción del rol que debe desempeñar.

Figura 1

Los principales factores que afectan el desempeño en el puesto



Nota: Adaptado de *Gestión del talento humano* (p. 120), por Chiavenato, I., 2009, McGrawHill.

Importancia del Desempeño Laboral

Ofisis (2022) afirma lo siguiente:

El rendimiento en el trabajo es un componente crucial del liderazgo contemporáneo y de la gestión empresarial. Es fundamental calibrar y gestionar el rendimiento de los empleados, permitiendo a las empresas evaluar de manera precisa la eficiencia de sus trabajadores.

Las principales demostraciones para tasar el desempeño laboral incluyen: obtener una visión clara del trabajo de un empleado, seleccionar a los mejores profesionales, establecer nuevas metas, identificar necesidades de formación, proporcionar claridad a los empleados, fomentar una cultura de meritocracia y determinar áreas de mejora.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Asimismo, Chiavenato (2009), señala que de la variable desempeño laboral las extensiones son las que a continuación se señalan:

Primera Dimensión: Calidad del trabajo

Puntualiza el nivel de la dimensión señalada sobre una corporación, a partir de la calidad que atenderán al consumidor, para poder solucionar la preocupación o deficiencias que estén vigente durante el curso, así quedara satisfecho el individuo.

Indicador

Nivel de claridad en la presentación.

Segunda Dimensión: Organización del trabajo

Implica hacer todo en orden, con el fin de que la suma de las habilidades de un grupo de personas, haga en tiempo lo que se le ha encomendado, y teniendo en cuenta que deberá acatar ciertas normas con el fin de obtener los objetivos que la organización ha establecido.

Indicador

Nivel de anticipo y rapidez.

Tercera Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad.

A través de la asistencia, colaboración y compromiso de sus empleados, es posible determinar si la compañía ha logrado conseguir los objetivos iniciales, teniendo en cuenta que la puntualidad es una de las maneras de exhibir que la importancia del cargo o puesto.

Indicadores

Nivel de deficiencia y logro de objetivos.

Nivel de obligaciones.

Cuarta Dimensión: Responsabilidad

Se trata de un parámetro que los empleados deberán acatar para ejecutar las labores a tiempo, además es óptimo para economizar recursos como lo son el tiempo, dinero y materiales.

Indicador

Nivel de presencia y puntualidad.

Quinta Dimensión: Discreción y tacto

Propiedad del individuo con el fin de no decirle al respecto de algún acontecimiento, que puede ser beneficioso o dañino, llegando a no ocasionar dificultades.

Indicador

Nivel de ansiedad.

Sexta Dimensión: Iniciativa

Es la habilidad que requiere un individuo para iniciar una diligencia de modo positivo y con el ánimo de alcanzar más de lo pretendido.

Indicador

Nivel de información.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación aplicada:

Según Vargas (2009), se centra en la voluntad y uso de sapiencia previamente adquiridos, mientras genera nuevos conocimientos a través de la realización y coordinación de aprendizajes basadas en la indagación. Esta metodología facilita una comprensión detallada, estructurada y sistemática de la realidad, integrando tanto el conocimiento previo como los hallazgos de nuevas investigaciones. (p.159).

El diseño de investigación se analizará de acuerdo a: descriptivo correlacional, ya que el estudio se focaliza en estudiar la gestión de personas y el desempeño laboral, y posterior a ello se determinará la conexión entre las variables ya mencionadas.

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) señala que la investigación es, no experimental, porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables ya sea gestión de personas o desempeño laboral, llegando al punto de observar los fenómenos en su ambiente natural para llegar al punto de análisis, con corte transversal donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, lo cual llega al punto de describir variables en un grupo de casos (muestra o población),etc. En cuanto al enfoque cuantitativo, el indagador emplea planes específicos con el fin de evaluar la validez de las hipótesis dentro de un ambiente particular. Es importante destacar el prestigio de una indagación este vinculada con el grado de precisión donde se aplicara el proyecto tal como fue planificado originalmente.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión de Personas

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Instrumento	Valores finales	Tipos de Variable	Escala de medición
Gestión de Personas	(OSITRAN, 2019) nos dice que es “un procedimiento transversal, que se orientara la administración de las personas y por consiguiente consiste en identificar y poner a tope aquellos colaboradores que cuentan con talentos, habilidad, y competencias	La variable será definida mediante las dimensiones expuestas mediante un cuestionario de escala ordinal.	Planificación de las políticas de recursos humanos	Estrategias, políticas y procedimientos	1	Encuesta	1. Totalmente	Cualitativo	Ordinal
				Planificación de los recursos humanos	2		en		
			Organización del trabajo y su distribución	Diseño de los puestos	3		Desacuerdo		
				Administración de puesto	4		2. En		
			Gestión de empleo	Gestión de la incorporación	5		Desacuerdo		
				Administración de personas	6		3. Indiferente		
			Gestión de compensación	Administración de las compensaciones	7		4. De		
				Administración de pensiones	8		Acuerdo		
			Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación	9		5. Totalmente		
				Relaciones laborales, individuales y colectivas	11		de acuerdo		
			Gestión de las relaciones humanas y sociales	Seguridad y Salud en el trabajo	12				
				Bienestar social	13				
				Comunicación interna	14				

Tabla 3

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipos de Variable	Escala de medición
Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) El desempeño es una medición planificada y jerarquizada, en la que se tiene en cuenta la labor que cada individuo realiza respecto a sus labores.	La variable será definida mediante las dimensiones expuestas mediante un cuestionario de escala ordinal.	Calidad de trabajo	Nivel de claridad en la presentación	1,2	Encuesta	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cualitativo	Ordinal
			Organización de trabajo	Nivel de anticipo y rapidez	3,4				
			Colaboración, asistencia y puntualidad	Nivel de deficiencia y logro de objetivos	5				
			Responsabilidad	Nivel de obligaciones	6,7				
			Discreción y tacto	Nivel de presencia y puntualidad	8,9,10				
			Iniciativa	Nivel de ansiedad	11,12				
				Nivel de información	13				

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Población, “Agrupación de la totalidad de los casos que coinciden con específicas diferenciaciones” (Hernández y Mendoza, 2018, p, 198). Es el total de personas que se va a aplicar un instrumento, lo cual para este caso está formada por los funcionarios en su totalidad de la Municipalidad de Pítipo, sumando por total 58 colaboradores, siendo esta población finita.

Muestra

Muestra, “Viene de un subgrupo de la población que nos interesa, donde nosotros recaudaremos datos apropiados que será representado de dicha población”. (Hernández y Mendoza, 2018, p.200). La Muestra estará representada por 51 funcionarios de la Municipalidad de Pítipo – Ferreñafe, siendo 51 colaboradores la población, 5%(0.05) de error y un nivel de confianza del 95% (0.95)

Criterios de selección, será dirigido a los funcionarios de la Municipalidad de Pítipo, Ferreñafe.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la actual indagación se utilizará la técnica de la encuesta, puesto que es un método sistémico y ordenado para la recolección de los datos de la población en estudio.

Según Ñaupa et al. (2018) indica que son un grupo de reglas y métodos que regulan los procesos y logran un cierto objetivo fundamental.

En la presente investigación utilizaremos como instrumento el cuestionario, según Ñaupa et al. (2018) Son los implementos ideales, por el cual se obtiene información, por medio de interrogantes que solicita contestación del indagado.

Se utilizó el cuestionario con 14 preguntas para la variable primera que es, Gestión de personas y 13 preguntas para la variable segunda que es, Desempeño Laboral con preguntas politómicas.

Medición de variables

Escala de likert

Tabla 4

Medición de las variables

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

Tabla 5

Niveles de baremación

1	2	3
Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto

Validez

Según Ñaupas, et al. (2018), dice que la validez expresada es la relevancia de las herramientas de medición, midiendo lo que se está midiendo; se refiere a la precisión de la medición del instrumento.

- **Validez de contenido**

El grado en como una herramienta refleja el contenido establecido.

- **Validez por criterio**

Menciona el nivel de validez del instrumento cuando las interrogantes se refieren a una norma externa o a un modelo de medición.

- **Validez por Constructo**

Este autor indica que se refiere a un grado de validez de nuestro instrumento refiriéndose a interrogantes con un patrón establecido ya se dé medida o criterio externo.

Confiabilidad

Ñaupas, et al. (2018) nos señala que la confiabilidad proviene de termino fiable, como del término fe. La confiabilidad quiere decir que un instrumento brinda confianza, porque al imputarse en parecidas o semejantes circunstancias los resultados se mantienen iguales.

(p.278)

Validez de expertos, el cuestionario fue analizado por 3 especialistas de conocimiento sobre lo estudiado.

Tabla 6

Validez de expertos

Nº	Experto	TA/TD	Especialidad
Experto 1	Lic. Liset Sugely Silva Gonzales	27:27/27 = 1.00	Administración
Experto 2	Dr. Juan Amilcar Villanueva Calderón	27:27/27 = 1.00	Administración
Experto 3	Dr. Kerwin José Chávez Vera	27:27/27 = 1.00	Administración
	TOTAL	1.00	

Confiabilidad, esta investigación se hará mediante un sistema estadístico llamado SPSS donde será comprobado con el alfa de Cronbach y así determinará si confiabilidad y validez, como se podrá observa a continuación:

Tabla 7

Estadística de Fiabilidad Variable Gestión de Personas

Cronbac h's Alpha	N of Items
.925	14

Nota: La tabla 7 representa la fiabilidad de la herramienta de recopilación de datos de la variable Gestión de Personas

Interpretación: El resultado indica que el valor 0.925 es un valor excelente dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad por lo que la herramienta tiene fiabilidad.

Tabla 8

Estadística de Fiabilidad Variable Desempeño Laboral

Cronbac h's Alpha	N of Items
.941	13

Nota: La tabla 8 representa la fiabilidad de la herramienta de recopilación de datos de la variable Desempeño Laboral

Interpretación: El resultado indica que el valor 0.941 es un valor excelente dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad por lo que la herramienta tiene fiabilidad.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En primer lugar, se elaboró un cuestionario para enlazar aquellos productos donde el instrumento para la variable “Gestión de personas” se obtuvo 14 interrogantes y 13 interrogantes para la variable Desempeño efectuado en una escala de Likert.

Posteriormente, se empleó una encuesta presencial a los colaboradores de la Municipalidad, para registrar lo obtenido en la base de datos, los cuales fueron anexos en una hoja de archivo de Excel para luego ser sustituidos y vaciados al sistema llamado IBM SPSS Statistics V-29, donde la información se procesó en tablas y figuras para un análisis simplificado. Este sistema sirve para medir y hallar la fiabilidad, determinando el alfa de Cronbach junto a la baremación ya sean de las variables y dimensiones, por otro lado, también se ejecutó una prueba de normalidad en la cual el método empleado fue de Kolmogorov – Smirnov, y nos arrojó una distribución no normal empleando Spearman para obtener las correlaciones entre las variables.

2.6. Criterios éticos

Según el autor Belmont (1979), mencionan 3 principios éticos los cuales son:

El respeto a las personas: Hay dos creencias morales en este término, las cuales son que los individuos serán considerados representantes independientes y la última es que las personas con autodeterminación han sido minimizadas tiene razón de protección.

La beneficencia: El individuo será tratado de manera honesta con el debido respeto en sus decisiones, pero también trabajando en un mejor bienestar. La terminación “buenas obras” generalmente se entenderá como actos de honradez y caridad que van más allá de las obligaciones estrictas.

La Justicia: En ciertas instancias de justicia se han entrelazado con una serie de hechos sociales como la sanción, entre otras. Pero ninguna de estos asuntos fue relacionada con un estudio científico, es decir. En consecuencia, a esto, ya fueron

anunciadas en las razones más antiguas hablando de ética de investigación con individuos. (p.4)

Criterios de rigor científico

Según el autor Suárez (2007), nos muestra que hay 4 criterios los cuales son:

Credibilidad: Implica una valoración de las circunstancias bajo las cuales la investigación puede considerarse creíble, y para ello es necesario examinar argumentos fiables que puedan justificar dichos resultados de la investigación ejecutada, de acuerdo con el proceso seguido en la investigación.

Transferibilidad: Es un criterio con razón que el fruto de este análisis no sea transportable ni implementado en otro ambiente. En todo caso, puede ser utilizado como referencia a otra situación y/o contexto para generar la fase de transferencia e investigación de la herramienta, dependiendo de las condiciones o intensidad del método en cuanto a proceso de desarrollo, investigación y similitud de investigación. deseo. Persona pendiente de ser trasladada.

Dependencia o Aplicabilidad: Este estándar representa el nivel de consistencia o estabilidad de los descubrimientos y terminaciones del estudio.

Conformabilidad: No se ha rehuido la categoría de participación del indagador en la investigación, de todas maneras, tiene un respaldo competente al desarrollo de investigación, a la debida indagación que aportan los instrumentos aplicados, en la que los datos no están sesgados y no responderá a ningún tipo de adulteración de carácter personal.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Objetivo: Identificar el nivel de gestión de personas de la Municipalidad Distrital de Pítipo.

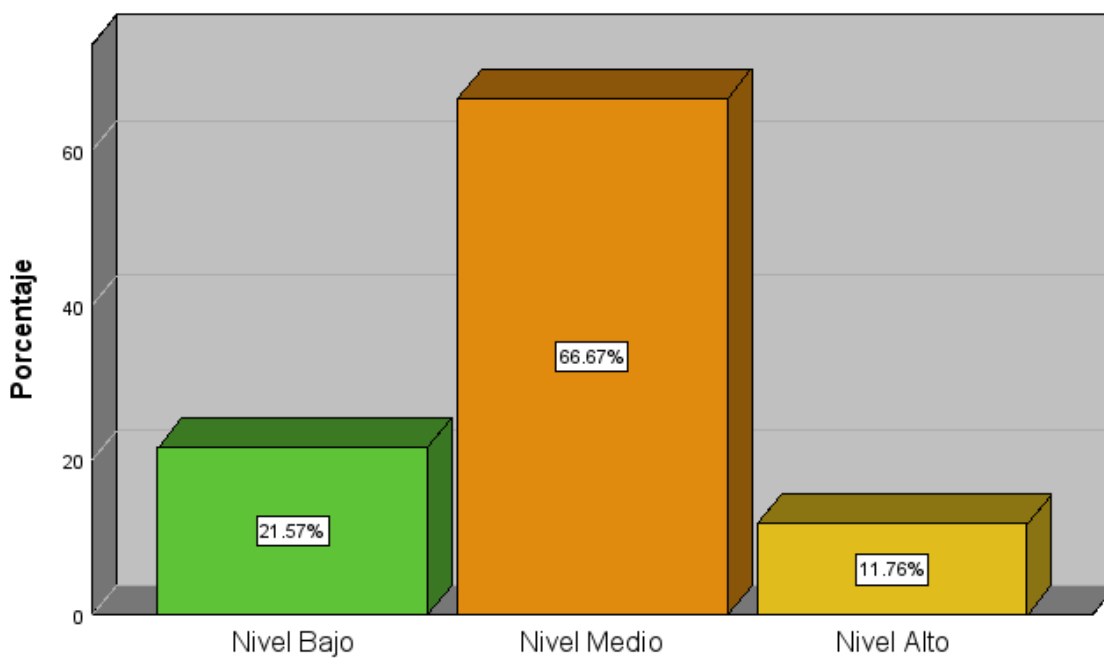
Tabla 9

Planificación de políticas de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	11	21.6
Nivel Medio	34	66.7
Nivel Alto	6	11.8
Total	51	100.0

Figura 2

Planificación de las políticas de recursos humanos



Nota: En la tabla 9 y figura 2 se valoró que del total de encuestados el 66.67% consideran la planificación de las políticas de recursos humanos en un nivel medio, del mismo modo el otro 21.57% lo estima a un nivel bajo y el 11.76% lo estima en un nivel alto.

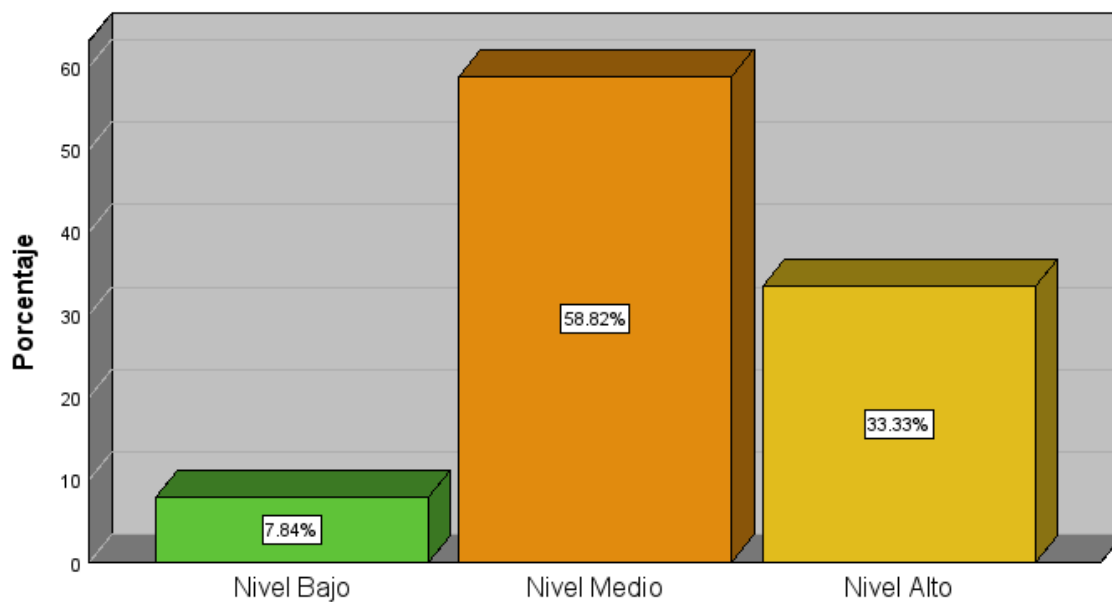
Tabla 10

Organización del trabajo y su distribución

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	7.8
Nivel Medio	30	58.8
Nivel Alto	17	33.3
Total	51	100.0

Figura 3

Organización del trabajo y su distribución



Nota: En la tabla 10 y figura 3 se determinó que, del total de encuestados el 58.82% estima que la organización del trabajo y su distribución es un nivel medio, del mismo modo el otro 33.33% lo consideran alto y el 7.84% lo valora en un nivel bajo.

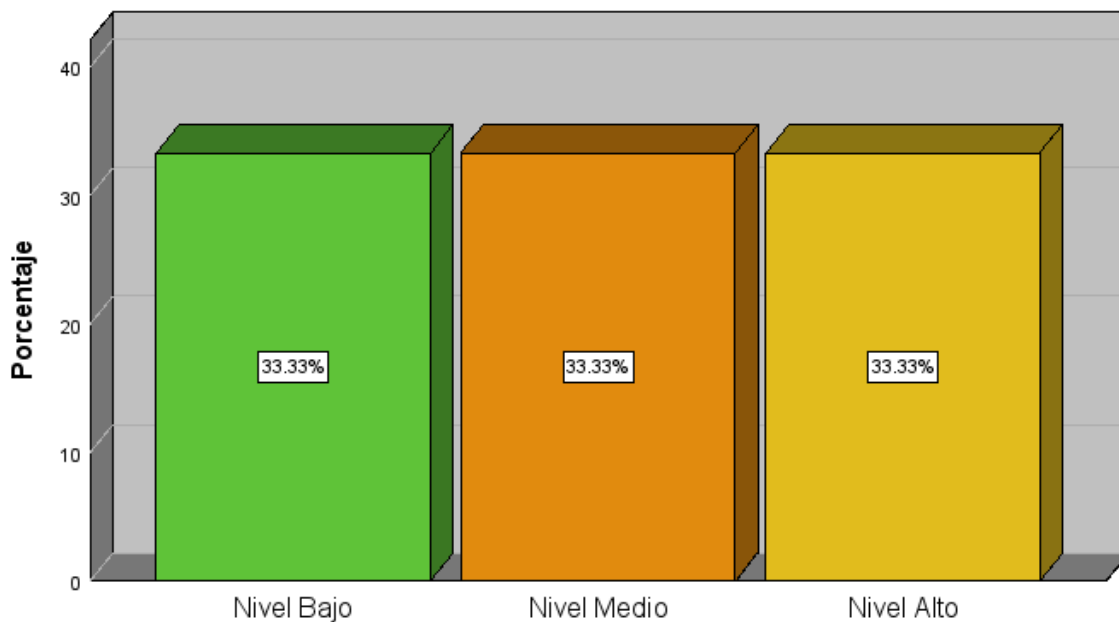
Tabla 11

Gestión de Empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	33.3
Nivel Medio	17	33.3
Nivel Alto	17	33.3
Total	51	100.0

Figura 4

Gestión de Empleo



Nota: En la tabla 11 y figura 4 se determinó que, del total de encuestados el 33,33% de los tres niveles han igualado en los resultados respecto a la gestión de empleo.

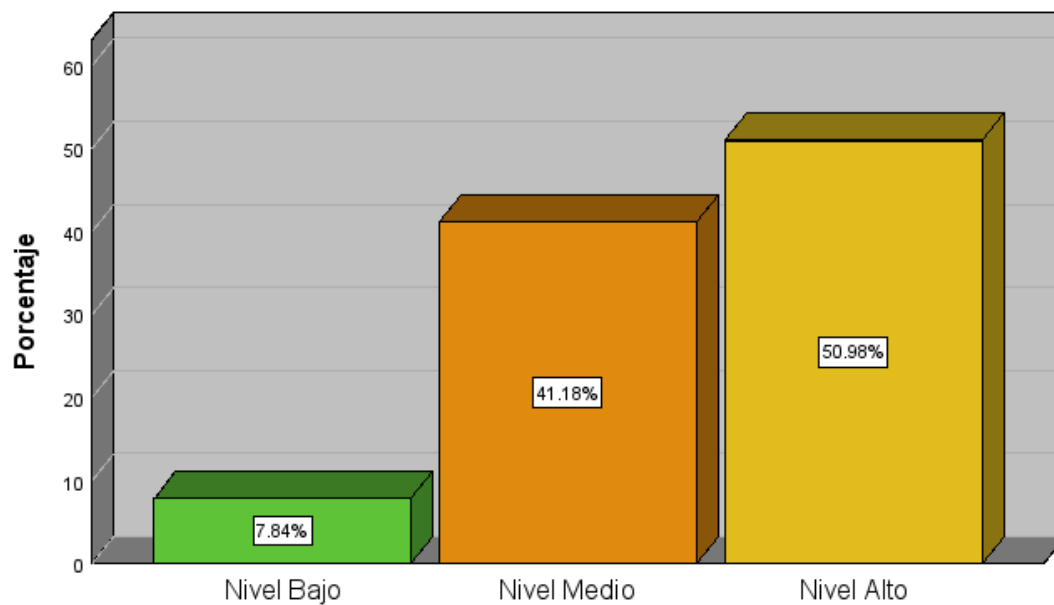
Tabla 12

Gestión de Compensación

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	7.8
Nivel Medio	21	41.2
Nivel Alto	26	51.0
Total	51	100.0

Figura 5

Gestión de Compensación



Nota: En la tabla 12 y figura 5 se determinó que, del total de los encuestados el 50.98% consideran que la gestión de compensación está en un nivel alto, del mismo modo el otro 41.18% lo consideran medio y el 7.84% lo consideran en nivel bajo.

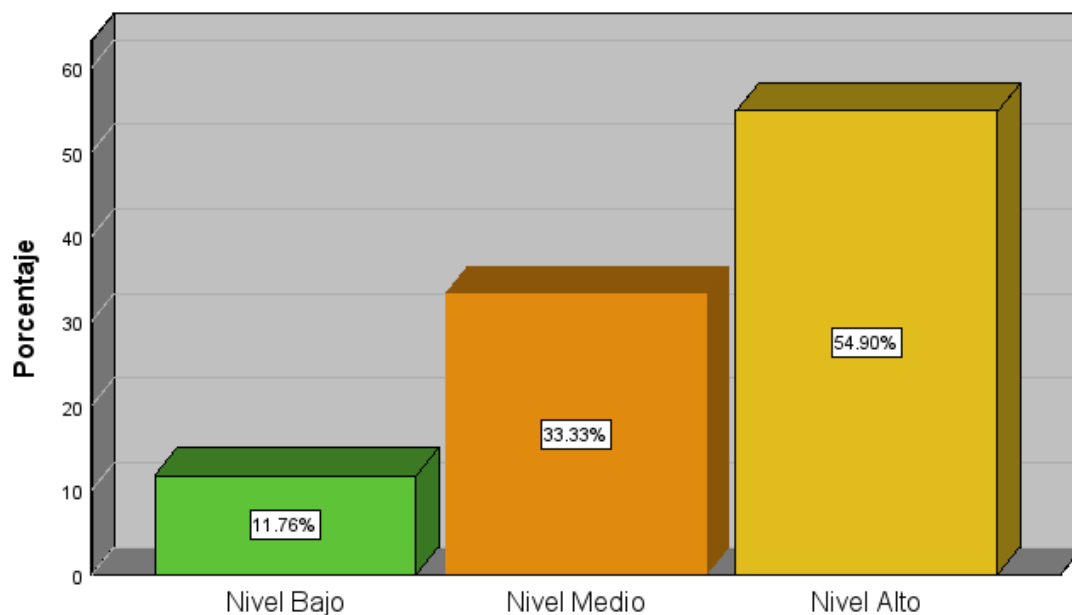
Tabla 13

Gestión de Desarrollo y Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	11.8
Nivel Medio	17	33.3
Nivel Alto	28	54.9
Total	51	100.0

Figura 6

Gestión de Desarrollo y Capacitación



Nota: En la tabla 13 y figura 6 se determinó que, del total de encuestados el 54.90% valora que la gestión de desarrollo y capacitación es un nivel alto, del mismo modo el otro 33.33% lo consideran alto y el 11.76% lo estima a un nivel bajo.

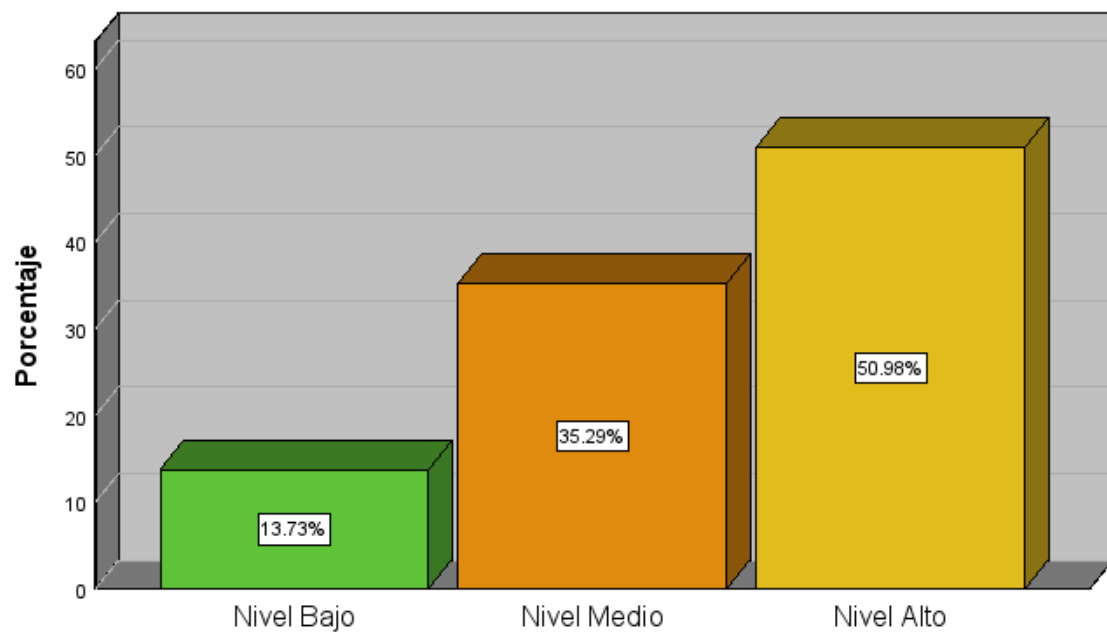
Tabla 14

Relaciones humanas y sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	7	13.7
Nivel Medio	18	35.3
Nivel Alto	26	51.0
Total	51	100.0

Figura 7

Relaciones humanas y sociales



Nota: En la tabla 14 y figura 7 se determinó que, del total de encuestados el 50.98% consideran que las relaciones humanas es un nivel alto, del mismo modo el otro 35.29% lo consideran medio y el 13.73% lo consideran en un nivel bajo.

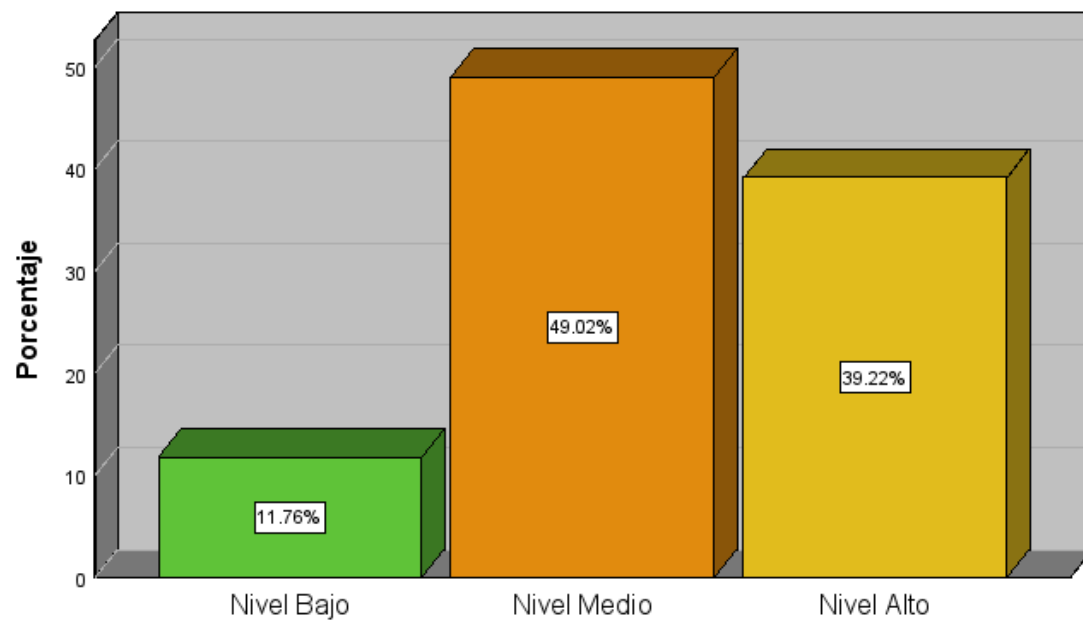
Tabla 15

Resumen de Gestión de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	11.8
Nivel Medio	25	49.0
Nivel Alto	20	39.2
Total	51	100.0

Figura 8

Resumen de Gestión de personas



Nota: En la tabla 15 y figura 8 se determinó que un resultado total de la variable “Gestión de personas”. Los resultados indican un 49.02% de nivel medio, del mismo modo el otro 39.22% de un nivel alto y el 11.76% lo valora de nivel bajo.

Objetivo: Indicar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipo.

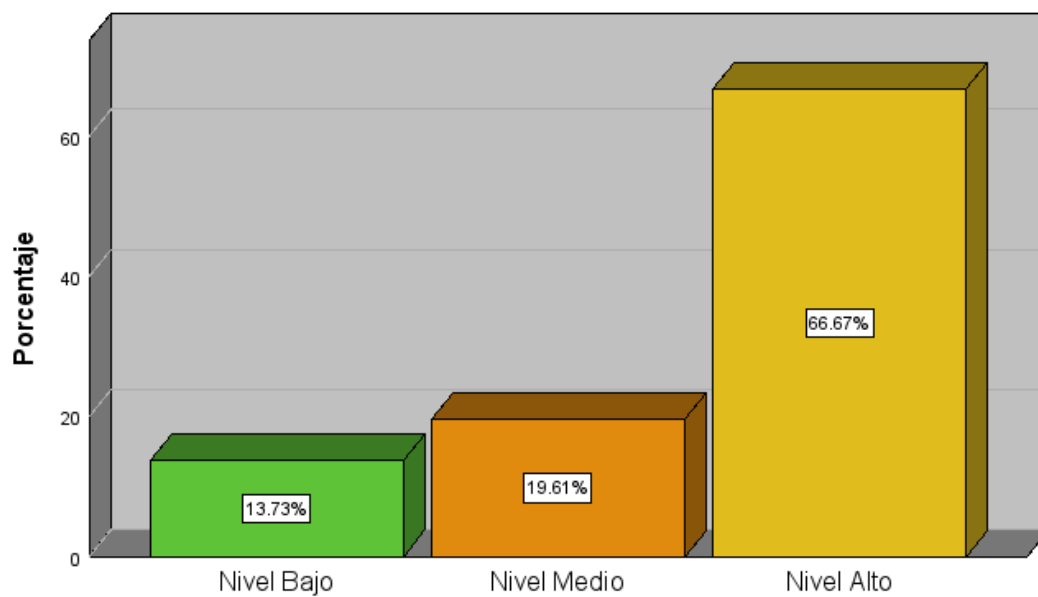
Tabla 16

Calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	7	13.7
Nivel Medio	10	19.6
Nivel Alto	34	66.7
Total	51	100.0

Figura 9

Calidad de trabajo



Nota: En la tabla 16 y figura 9, se plantea que el 66.67% de la muestra estima que la calidad de trabajo se encuentra en un nivel alto, el 19.61% lo consideran en un nivel medio y el 13.73% lo valora en un nivel bajo.

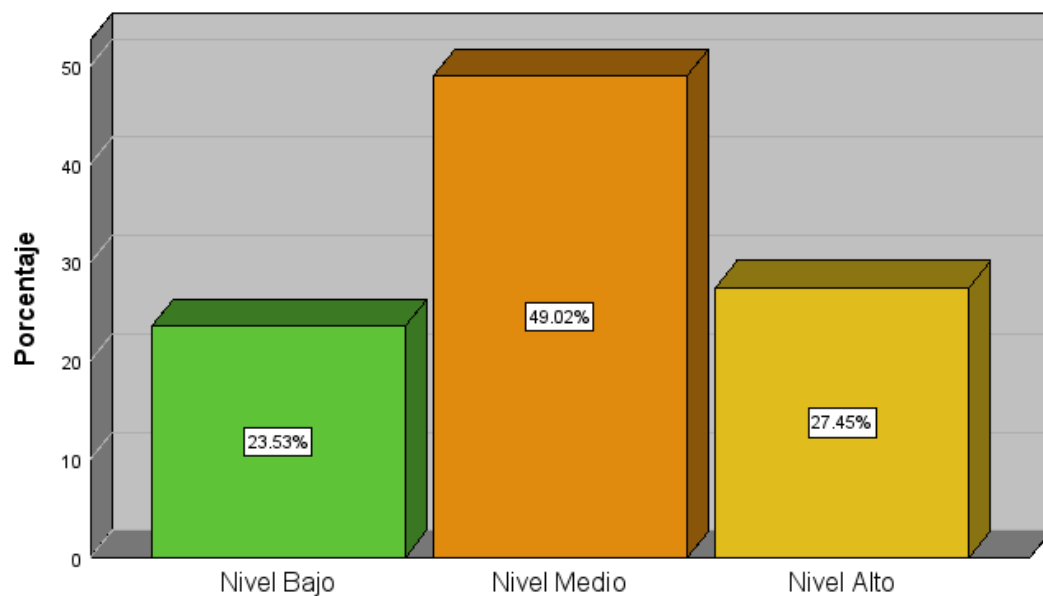
Tabla 17

Organización de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	23.5
Nivel Medio	25	49.0
Nivel Alto	14	27.5
Total	51	100.0

Figura 10

Organización de trabajo



Nota: En la tabla 17 y figura 10, se dice que el 49.02% de los encuestados consideran que la organización de trabajo es un nivel medio, el 27,45% lo meditan en un nivel alto y el 23.53% lo estima en un nivel bajo.

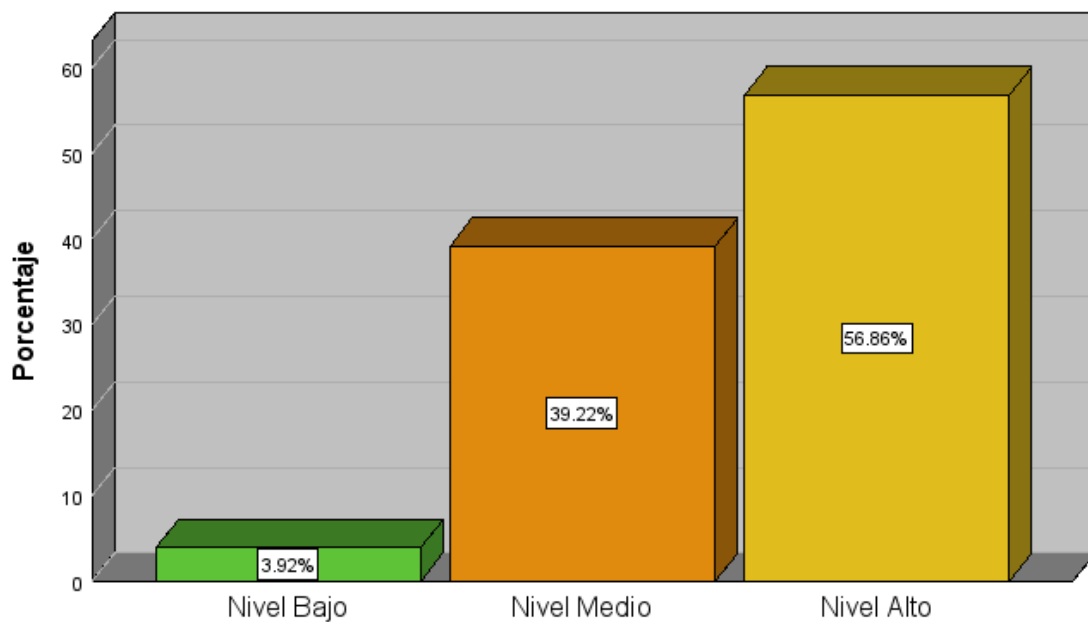
Tabla 18

Colaboración, asistencia y puntualidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	2	3.9
Nivel Medio	20	39.2
Nivel Alto	29	56.9
Total	51	100.0

Figura 11

Colaboración, asistencia y puntualidad



Nota: En la tabla 18 y figura 11, se planea que el 56.86% de los colaboradores encuestados consideran que la colaboración, asistencia y puntualidad se encuentran en un nivel alto, el 39.22% lo consideran en un nivel medio y el 3.92% lo consideran en un nivel bajo.

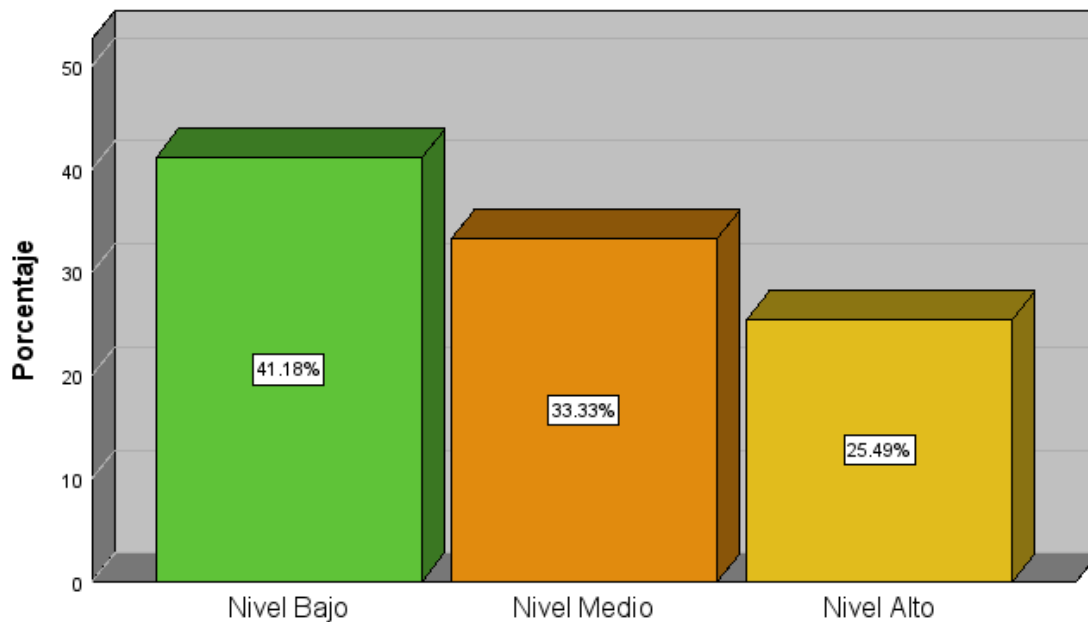
Tabla 19

Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	21	41.2
Nivel Medio	17	33.3
Nivel Alto	13	25.5
Total	51	100.0

Figura 12

Responsabilidad



Nota: En la tabla 19 y figura 12, se establece que el 41.18% de los encuestados consideran que la responsabilidad se encuentra en un nivel bajo, el 33.33% lo valora en un nivel medio y el 25.49% lo estima en un nivel alto.

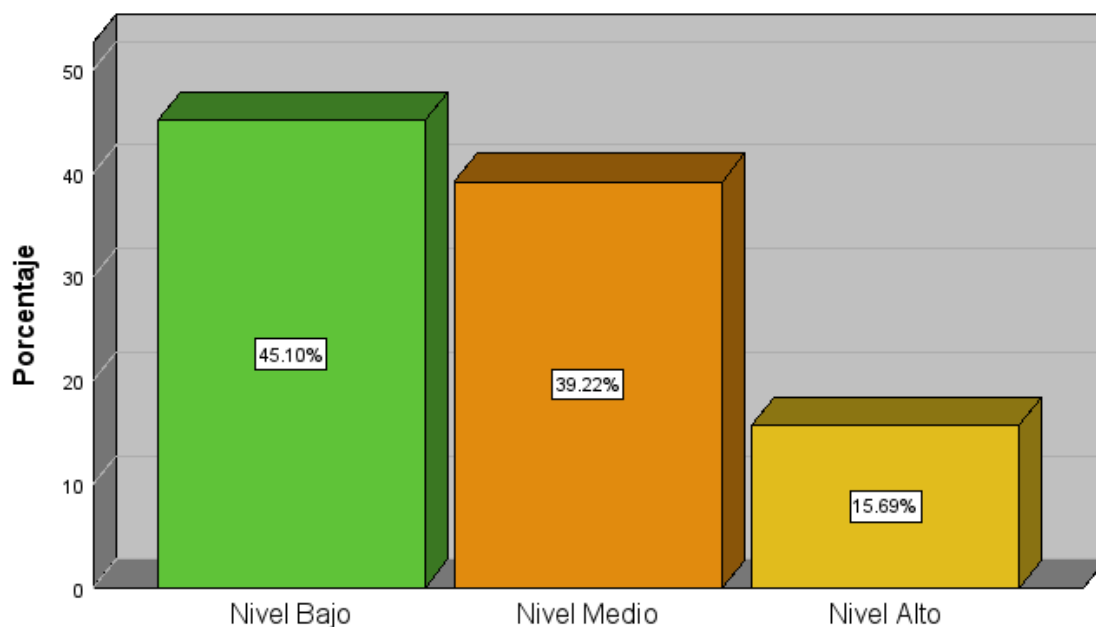
Tabla 20

Discreto y tacto

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	23	45.1
Nivel Medio	20	39.2
Nivel Alto	8	15.7
Total	51	100.0

Figura 13

Discreto y tacto



Nota: En la tabla 20 y figura 13, se establece que el 45.10% de los encuestados consideran que discreto y tacto se encuentran en un nivel bajo, el 39.22% lo consideran en un nivel medio y el 15.69% lo estima en un nivel alto.

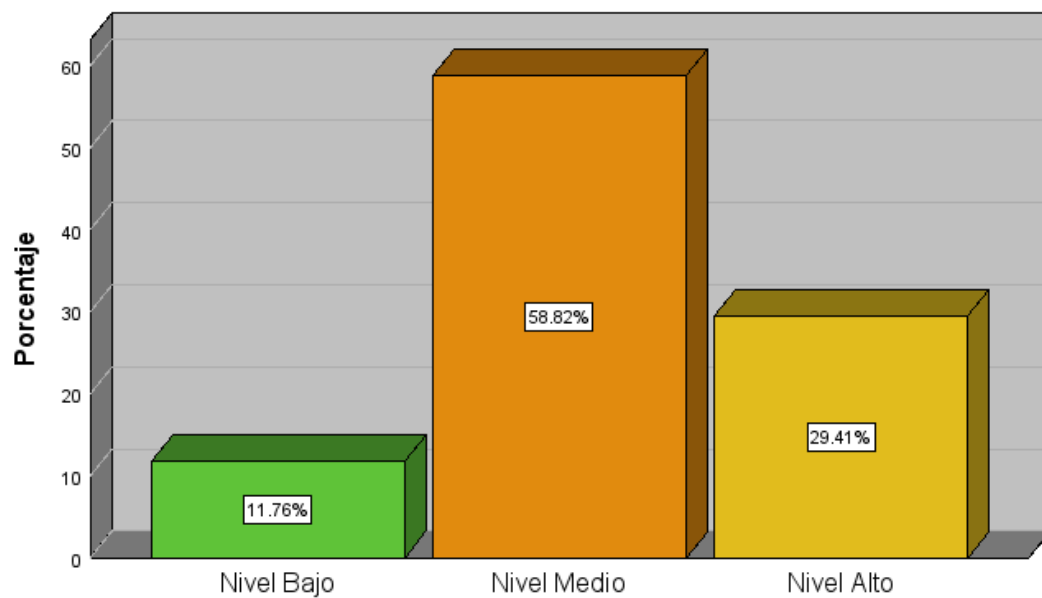
Tabla 21

Iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	11.8
Nivel Medio	30	58.8
Nivel Alto	15	29.4
Total	51	100.0

Figura 14

Iniciativa



Nota: En la tabla 21 y figura 14, lo que se plantea es que el 58.82% de los trabajadores consideran que la iniciativa se halla en un nivel medio, el 29.41% en un nivel alto y el 11.76% en un nivel bajo.

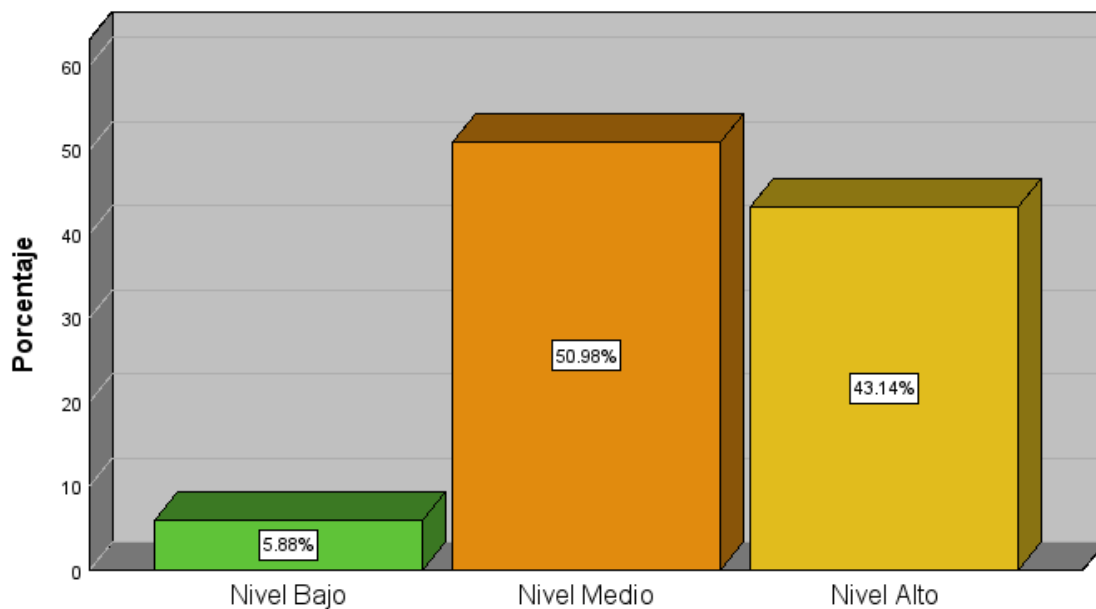
Tabla 22

Resumen de Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	5.9
Nivel Medio	26	51.0
Nivel Alto	22	43.1
Total	51	100.0

Figura 15

Resumen de Desempeño Laboral



Nota: En la tabla 22 y figura 15 se presenta el resultado total de la variable “Desempeño Laboral”. El desenlace indica un 50.98% de nivel medio, un 43.14% de nivel alto y finalmente un 5.88% de nivel bajo.

Objetivo: Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipa, Ferreñafe 2022.

Tabla 23

Correlación entre Gestión de Personas y Calidad de trabajo

			Gestión de Personas	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 23 presenta como resultado un coeficiente de correlación de ,618 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de Personas y la dimensión Calidad de trabajo.

Tabla 24

Correlación entre Gestión de Personas y Organización de trabajo

			Gestión de Personas	Organización de trabajo
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Organización de trabajo	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 24 presenta como resultado un coeficiente de correlación de 0,689 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de Personas y la dimensión Organización de trabajo.

Tabla 25**Correlación entre Gestión de Personas y Colaboración, asistencia y puntualidad**

			Gestión de Personas	Colaboración, asistencia y puntualidad
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Colaboración, asistencia y puntualidad	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 25 presenta como resultado un coeficiente de correlación de lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre la variable Gestión de Personas y la dimensión

Tabla 26**Correlación entre Gestión de Personas y Responsabilidad**

			Gestión de Personas	Responsabilidad
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 26 presenta como resultado un coeficiente de correlación de ,698 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de Personas y la dimensión Responsabilidad.

Tabla 27**Correlación entre Gestión de Personas y Discreto y tacto**

			Gestión de Personas	Discreto y tacto
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Discreto y tacto	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 27 presenta como resultado un coeficiente de correlación de ,494 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de Personas y la dimensión Discreto y tacto.

Tabla 28**Correlación entre Gestión de Personas e Iniciativa**

			Gestión de Personas	Iniciativa
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Iniciativa	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 28 presenta como resultado un coeficiente de correlación de ,644 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de Personas y la dimensión Iniciativa.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022

Tabla 29

Correlación de variables

			Gestión de personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1.000	.782**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.782**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

Nota: Según la tabla 29 presenta se presenta como resultado un rho de 0.782 lo cual significa que existe una correlación positiva alta de la variables, por lo cual aceptamos la hipótesis alternativa (H1) que indica que hay una relación entre las dos variables del municipio de Pítipu porque al ser el coeficiente de rho menor a 0.5 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo quiere decir que si tienen conexión la Gestión de Personas Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad.

3.2. Discusión

En este punto se argumenta los resultados obtenidos por medio de los antecedentes de las variables “Gestión de personas” y “Desempeño laboral” de la Municipalidad de Pítipo.

En el objetivo general, se obtuvo un valor de rho de 0.782, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H1), la cual establece que existe una relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipo. Dado que el coeficiente de rho es mayor que 0.5, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que hay una conexión entre las dos variables del municipio. Henostroza (2023) determina la conexión existente entre la Gestión de Personas y el Desempeño Laboral en la empresa CHAVIN S.A. La investigación es de alcance correlacional, transeccional, y aplicado. Finalmente, los resultados obtenidos fueron a través del estadígrafo Rho de Spearman con valor $\rho = 0.868$, y con una confianza de 95%. Concluyendo que si se tiene una relación significativa entre las variables Gestión de Personas y el Desempeño.

Se puede señalar que el objetivo específico número 1, el resultado obtenido de la gestión de personas obtuvo un 49.02% de nivel medio, del mismo modo el otro 39.22% de un nivel alto y el 11.76% lo consideran de nivel bajo. Por lo cual se fundamenta en la teoría de Alles (2016) afirma que la gestión de personas tiene la necesidad y urgencia lograr los objetivos organizacionales, debe tener en cuenta que las personas que integran dicha organización deben contar con las competencias necesarias para lograr la visión y estrategia de la organización. De esta forma Muñoz (2020) Gestión de personas y Dinámica Organizacional, donde se propone acciones que sean originadas desde funciones del área administrativa de personal para aportar una sostenibilidad y así una conservación organizacional que poseen los emprendimientos del país. La investigación fue cuantitativa exploratoria – descriptiva. Donde la población y muestra fue de 580 personas. Para luego tener como resultados, prácticas de un impacto significativo y de poco costo que se va a

relacionar directamente con funciones de RR. HH y promover mejores necesidades en las organizaciones.

Por otro lado, en el objetivo específico número 2, el resultado del desempeño laboral nos arroja que un 50.98% de nivel medio, un 43.14% de nivel alto y finalmente un 5.88% de nivel bajo. Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral depende de muchas contingencias; varía de persona a persona y de situación a situación, ya que depende de innumerables condicionantes que influyen en ella. Lo cual coincide con Flores (2020) donde nos indica que el objetivo general es determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de dicho proyecto. El tipo de investigación fue descriptivo- correlacional con diseño no experimental, donde la población y muestra captó a 30 trabajadores administrativos. Los resultados fueron que un 53% de los trabajadores tienen un desempeño laboral regular, mientras las dimensiones, en un 47% de desempeño de tareas, 53% en civismo y falta de productividad en 47%. Asimismo, llegando a la conclusión que ejecutando este plan de desarrollo de personas se podrá lograr elevar un 60%, 40% y 50% respectivamente.

Así mismo, en el tercer objetivo específico número 3, el resultado obtenido de esta investigación indica que la correlación de gestión de personas con la dimensión Calidad de trabajo con 0.618%, Organización de trabajo con 0.689%, Personas y responsabilidad con 0.698%, Discreto y tacto con 0.494 % e Iniciativa con 0.644% siendo una correlación positiva moderada y por consiguiente la dimensión Colaboración, asistencia y puntualidad con un 0.745% positiva alta. Según Chiavenato (2009), señala que existen seis dimensiones donde calidad de trabajo puntualiza el nivel de dicha dimensión sobre una corporación, y dar soluciones a la preocupación o deficiencias que estén vigentes en el curso, así quedara satisfecho el cliente, la organización del trabajo implica hacer todo en orden, acatando ciertas normas con el fin de obtener los objetivos trazados en la organización, la colaboración, asistencia y puntualidad tratara de determinar si la compañía ha logrado los objetivos iniciales teniendo en cuenta que la puntualidad es una de las maneras de exhibir que la importancia del cargo o puesto, la responsabilidad significa que los empleados deberán acatar dicho

parámetro a la hora de ejecutar sus labores de manera óptima para economizar recursos como el tiempo, dinero, materiales, discreción y tacto depende de la propiedad del individuo con el fin de no decirle al respecto de algún acontecimiento, que puede ser beneficioso o dañino, llegando a no ocasionar dificultades y finalmente la iniciativa es la habilidad que requiere un individuo para iniciar una diligencia de modo positivo y con el ánimo de alcanzar más de lo pretendido. Según Vásquez (2023) los resultados de esta investigación quedo comprobado con pruebas de chi cuadrado un resultado de un p valor de 0.000, siendo menor a 0.05 ($p < 0.05$) donde hay una relación significativa entre las variables; además, la prueba de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.658, lo que indica una correlación positiva alta. En conclusión, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores, y cuando estos se sienten motivados y valorados, su rendimiento laboral mejora y se identifican más con su lugar de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En el producto obtenido respecto al objetivo general se determinó que, existe una relación positiva alta de un 0.782 donde señala que hay una correlación de las variables de estudio en la Municipalidad Distrital de Pítipo, estos descubrimientos enfatizan el valor de una gestión de personas eficaz y comprometida con los objetivos del municipio para aumentar la productividad de los colaboradores en sus roles respectivos. Este hallazgo no solo respalda la relevancia de la dicha variable en el contexto municipal, sino que también sugiere que una mayor atención a estas prácticas puede traducirse en un efecto significativo en la efectividad de la entidad.

Asimismo en el objetivo específico uno, se identificó que la gestión de personas de la Municipalidad Distrital de Pítipo, con un 49.02% se sitúa en un nivel medio, el 39.22% en un nivel alto y el 11.76% en un nivel bajo. Estos resultados indican que si bien existen aspectos positivos en la gestión de personas, también hay áreas de mejora importantes que requieren atención inmediata. Es imperativo que la municipalidad promueva una mejor planificación de las políticas de recursos humanos, una organización del trabajo y su distribución más eficiente y una gestión de empleo más efectiva. Al abordar estas áreas de mejora, la municipalidad puede aumentar su capacidad para agradar, conservar y desarrollar talento, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficacia organizativa y satisfacción laboral entre los empleados.

Según en el objetivo específico dos, indicó que el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipo es variado, con un 50.98% ubicado en un nivel medio, un 43.14% en un nivel alto y un 5.88% en un nivel bajo. Estos hallazgos destacan la importancia de abordar ciertas áreas de mejora en la organización del trabajo, la responsabilidad, el tacto discreto y la iniciativa. La identificación de estas deficiencias sugiere que los colaboradores pueden enfrentar obstáculos que afectan su competencia para alcanzar las metas establecidas por el municipio.

Finalmente en el objetivo específico tres, se indentificó la correlación entre la variable gestión de personas y las distintas dimensiones del desempeño laboral. Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre la gestión de personas y las dimensiones de calidad de trabajo (0.618), organización de trabajo (0.689), responsabilidad (0.698), discreto y tacto (0.494), e iniciativa (0.644). Además, se observa una correlación positiva alta en las dimensiones de colaboración, asistencia y puntualidad, con un valor de 0.745. Estos descubrimientos sugieren que hay una relación significativa en la forma en que se gestionan los recursos humanos en la municipalidad y el desempeño de los empleados en varias áreas clave.

4.2. Recomendaciones

De acuerdo al objetivo general, se recomienda implementar un programa integral de gestión de personas en la Municipalidad Distrital de Pítipu. Esto se llevará a cabo mediante la capacitación continua de los empleados, la evaluación periódica de su desempeño y la innovación de un clima de trabajo que fomente el compromiso y la colaboración. El propósito de esta estrategia es mejorar el rendimiento de los trabajadores y, por ende, la eficacia y eficiencia de la organización, asegurando que cada empleado esté alineado con los objetivos del municipio y se sienta valorado y motivado en su rol.

Asimismo en el objetivo específico uno, se recomienda realizar la ejecución de un plan de mejora continua en la gestión de personas en la Municipalidad Distrital de Pítipu. Esto se llevará a cabo mediante la revisión y optimización de las políticas de recursos humanos, organización del trabajo y gestión del empleo, implementando políticas de flexibilidad laboral, programas de desarrollo profesional y personal, así como mecanismos transparentes de retroalimentación y reconocimiento que fomenten un sentido de pertenencia y compromiso. Además, es crucial implementar prácticas de reclutamiento y selección que valoren la diversidad y la igualdad de oportunidades, promoviendo así una cultura organizacional que celebre la pluralidad de talentos y perspectivas para establecer una gestión de personas robusta y efectiva que contribuya directamente a la mejora del desempeño organizativo y al

bienestar de los empleados, creando así un soporte firme para el crecimiento sostenible de la Municipalidad Distrital de Pítipo.

Según en el objetivo específico dos, se recomienda realizar es la implementación de un programa de desarrollo profesional enfocado en mejorar la organización del trabajo, la responsabilidad, el tacto discreto y la iniciativa entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pítipo. Esto se llevará a cabo realizando una evaluación detallada del desempeño laboral, mediante herramientas para la recopilación de información, para así poder identificar los principales obstáculos que afectan la eficiencia y capacidad de los colaboradores, posterior a ello programar capacitaciones, talleres, introducción de sistemas de seguimiento y mentorías personalizadas. Con el fin de establecer un entorno de trabajo más eficiente y productivo que permita a los empleados superar los obstáculos actuales, mejorar su desempeño y contribuir de manera más significativa al éxito del municipio.

Finalmente en el objetivo específico tres, se recomienda fortalecer la gestión de personas en la Municipalidad Distrital de Pítipo para mejorar el desempeño laboral en diversas dimensiones clave. Esto se llevará a cabo mediante la implementación de programas de desarrollo profesional, sistemas de incentivos y evaluaciones periódicas del desempeño, así como la mejoría de la comunicación interna y apoyo al trabajo en equipo. El propósito de esta estrategia es maximizar las dimensiones calidad del trabajo, la organización, la responsabilidad, discreto tacto y la iniciativa de los empleados, haciendo énfasis en la colaboración, asistencia y puntualidad, lo que en conjunto contribuirá para optimizar significativamente el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pítipo mediante una gestión de los colaboradores más efectiva.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Cuestiones sobre gestión de personas: Qué hacer para resolverlas*. Ediciones Granica. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/66788?page=1>
- Balcazar, B. (2022). *Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una Municipalidad distrital de la región Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94456>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Belmont (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación* (Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos en la experimentación. 4; p. 12). <https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bravo, M., y Muñoz, R. (2021). Gestión del Conocimiento para elevar niveles de desempeño laboral en las Pymes. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(10), Article 10. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id83>
- Carcelen, J. (2014). *Publicación obligatoria de reglamentos administrativos*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf?v=1586905479
- Castañeda, F., y Vilcabana, J. (2020). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe—2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8802>

- Chamaidán, C., Alvarez, J. E. (2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados. *MQRInvestigar*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.823-844>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª). Mc Graw Hill Education. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª. Edición). Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15932>
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de riohacha detc [universidad de la guajira]*. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTIÓN%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid [Universidad Continental]*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., y Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

- Flores, A. (2020). *Plan de desarrollo de personas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial jequetepeque zaña - 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7276/Flores%20Villalobos%20Anthony%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores.* 4(6).
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139
- Henostroza, D. (2023). *Gestión de personal y desempeño laboral en la EPS CHAVIN S.A. Huaraz, Abril 2021 - Marzo 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúñez De Mayolo].
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5780/T033_73954327_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huiza, J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Cristóbal, en el año 2019* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1281>
- Linares, D. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaiso, Chiclayo—2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7899>
- Muñoz, M. (2020). *El impacto de la gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimientos sociales chilenos: Proponiendo prácticas de recursos humanos para la construcción de estrategias que favorezcan la supervivencia organizacional del tercer sector en Chile* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178960>

- Naupas, H., Placios, J., Valdivia, M., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a. Edición). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ofisis. (2022). *¿Cuál es la importancia de la evaluación de desempeño laboral?* Software ERP – Soluciones empresariales, recursos humanos – Ofisis. <https://ofisis.com.pe/blog/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- OSITRAN. (2019). *Plan de gestión y desarrollo del talento*. <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2019/04/039GG2019.pdf>
- 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), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Personio. (2024). *Gestión de personas: Cómo puede ayudarte a mejorar la productividad en tu empresa*. Personio. <https://www.personio.es/glosario/gestion-de-personas/>
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de huanta -2020* [Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%2C%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Lay, N., Sukier, H., Ramírez, R., Lay, N., y Sukier, H. (2020). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Información tecnológica*, 31(1), 133-140. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- Ríos, M. (2023, septiembre 25). *Digitalización de las empresas: ¿oportunidad o amenaza para el área de gestión de personas?* | Buk Perú | TECNOLOGIA. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/tecnologia/digitalizacion-de-las-empresas-oportunidad-o-amenaza-para-el-area-de-gestion-de-personas-buk-peru-noticia/>

- Rojas, J., y Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉND0*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Soledispa, B. y Porraspita, D. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Avances*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869131015/html/>
- Soria, D. (2022). *Big data: ¿Cómo se puede aplicar en la gestión de personas?* Gestión. <https://gestion.pe/economia/mercados/big-data-como-se-puede-aplicar-en-la-gestion-de-personas-noticia/>
- Tejada, J., Ramírez, E., y Vasquez, M. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance´s*, 8(11), Article 11. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>
- Torres, R. (2021). *Gestión y Desarrollo de Personas en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de las Comunas de la Provincia de Talca* [Tesis de Maestría, Universidad de Talca]. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/13950/13299/3/2021A001167.pdf>
- Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vasquez, A. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11209>
- Vilaplana, F., y Stein, G. (2020). Digitalización y personas. *Revista Empresa y Humanismo*, 113-137. <https://doi.org/10.15581/015.XXIII.1.113-137>
- Villacis, L. (2023). *Comportamiento Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "COACMES"* [Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2035/1/TTAE45D.pdf>

Villanueva, C. (2023). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Borja, Lima – 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].
C.Villanueva_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf (utp.edu.pe)

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 30

Matriz de consistencia

Gestión De Personas y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pítipo - Ferreñafe 2022					
Título					
Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital Pítipo, Ferreñafe 2022?	<p>H1: La gestión de personas se relaciona con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022</p> <p>H0: La gestión de personas no se relaciona con en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022</p>	Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.	<p>Identificar el nivel de gestión de personas de la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.</p> <p>Indicar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.</p> <p>Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.</p>	Tipo de investigación aplicada	Diseño de investigación descriptivo No experimental correlacional

Anexo 2: instrumento de recolección

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PÍTIPO - FERREÑAFE 2022



Instrucciones: Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una “X” el número que corresponde a su opinión.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
5	4	3	2	1

VARIABLE GESTION DE PERSONAS					
Ítem	5	4	3	2	1
Indicador: Estrategia, políticas y procedimientos					
1. ¿La municipalidad cuenta con un plan de gestión de personas, donde se hayan estrategias, actividades y políticas que ayuden al direccionamiento en el cumplimiento del objetivo principal de la institución?					
Indicador: Planificación de los RR.HH					
2. ¿Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar?					
Indicador: Diseño de los puestos					
3. ¿La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones?					
Indicador: Administración de puesto					
4. ¿La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se					

establece: ¿los puestos, el presupuesto y valoración del puesto?					
Indicador: Gestión de la incorporación					
5. ¿Cuándo un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros?					
Indicador: Administración de personas					
6. ¿Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, ¿licencias, permisos, etc.?					
Indicador: Administración de las compensaciones					
7. ¿La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa?					
Indicador: Administración de pensiones					
8. ¿La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados?					
Indicador: Capacitación					
9. ¿La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple?					
Indicador: Progresión en la carrera					
10. ¿Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos?					
Indicador: Relaciones laborales individuales y colectivas					
11. ¿La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos?					
Indicador: Seguridad y salud del trabajo					
12. ¿La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios?					

Indicador: Bienestar Social					
13. ¿La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores?					
Indicador: Comunicación interna					
14. ¿Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones?					

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
Ítem	5	4	3	2	1
Indicador: Nivel de claridad en la presentación					
1. ¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?					
2. ¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?					
Indicador: Nivel de anticipo y rapidez					
3. ¿La Municipalidad distrital de Pítipo toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?					
4. ¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?					
Indicador: Nivel de deficiencia y logro de objetivos					
5. ¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización					

de recursos a fin de alcanzar las metas de la Municipalidad distrital de Pítipo?					
Indicador: Nivel de obligaciones					
6. ¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?					
7. ¿La Municipalidad distrital de Pítipo, redujo al mínimo las deficiencias que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?					
Indicador: Nivel de presencia y puntualidad					
8. ¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?					
9. ¿Respeto el horario establecido por la Municipalidad distrital de Pítipo?					
10. ¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?					
Indicador: Nivel de ansiedad					
11. ¿Considera Usted que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?					
12. ¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?					
Indicador: Nivel de la información					
13. ¿La Municipalidad distrital de Pítipo, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?					

Anexo 3: Instrumento de la validación por juicio de expertos de la variable Gestión de personas y Desempeño laboral

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:	Lisset Suscely Silva Gonzalez
PROFESIÓN	Lic. en Administración
ESPECIALIDAD	Administración & Marketing
GRADO ACADÉMICO	Maestra
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 años
CARGO	Docente Tiempo Completo
GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PÍTIPO - FERREÑAFAE 2022	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	Castro Cervantes, Marco Antonio Emanuel Guerrero Banda, Luis Ricardo Jesus
PROGRAMA DE PREGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1. INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
2. OBJETIVO DE INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.
	ESPECÍFICOS -Identificar la gestión de empleo que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022. -Analizar el nivel de calidad de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022. -Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.
A continuación, se le presenta en una serie de preguntas los indicadores para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si es ACUERDO o en "D" si es DESACUERDO, si esta en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.	

GESTIÓN DE PERSONAS		
Planificación de las políticas de recursos humanos		
1	¿La municipalidad cuenta con un plan de gestión de personas, donde se hayan estrategias, actividades y políticas que ayuden al direccionamiento en el cumplimiento del objetivo principal de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
2	¿Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
Organización del trabajo y su distribución		
3	¿La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
4	¿La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establece: los puestos, el presupuesto y valoración del puesto?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
Gestión del Empleo		
5	¿Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
6	¿Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
Gestión de compensación		
7	¿La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:
8	¿La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias:

Gestión de desarrollo y capacitación			
9	¿La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
10	¿Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias: :	D ()
Gestión de relaciones humanas y sociales			
11	¿La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
12	¿La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
13	¿La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
14	¿Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
DESEMPEÑO LABORAL			
Calidad de trabajo			
1	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
2	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
Organización de trabajo			

3	¿La Municipalidad distrital de Pítipo toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus ^{los} labores que le son designadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
4	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Colaboración, asistencia y puntualidad			
5	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la Municipalidad distrital de Pítipo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
6	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
7	¿La Municipalidad distrital de Pítipo, redujo al mínimo las deficiencias que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Responsabilidad			
8	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
9	¿Respeto el horario establecido por la Municipalidad distrital de Pítipo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
10	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Discreción y tacto			

11	¿Considera Usted que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
12	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Iniciativa			
13	¿La Municipalidad distrital de Pítipa, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
PROMEDIO OBTENIDO			
COMENTARIOS GENERALES:			
OBSERVACIONES:		Sin observación	


 Mg. Liset Sugrity Saba Gonzales
 Lic. en Administración
 Reg. Único de Coleg. N° 27945

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

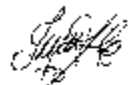
NOMBRE DEL JUEZ:	Juan Amilcar Villanueva Calderon
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	Gestión Pública
GRADO ACADÉMICO	Doctor
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
CARGO	Jefe de Unidad de Investigación - INACEM
GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PÍTIPO - FERREÑAFA 2022	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	Castro Cervantes, Marco Antonio Emanuel Guerrero Banda, Luis Ricardo Jesus
PROGRAMA DE PREGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1. INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
2. OBJETIVO DE INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022.</p>
	<p><u>ESPECÍFICOS</u> -Identificar la gestión de empleo que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022. -Analizar el nivel de calidad de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022. -Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipu, Ferreñafe 2022.</p>
<p>A continuación, se le presenta en una serie de preguntas los indicadores para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si es ACUERDO o en "D" si es DESACUERDO, si esta en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.</p>	

GESTIÓN DE PERSONAS			
Planificación de las políticas de recursos humanos			
1	¿La municipalidad cuenta con un plan de gestión de personas, donde se hayan estrategias, actividades y políticas que ayuden al direccionamiento en el cumplimiento del objetivo principal de la institución?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
2	¿Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
Organización del trabajo y su distribución			
3	¿La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
4	¿La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establezca los puestos, el presupuesto y valoración del puesto?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
Gestión del Empleo			
5	¿Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
6	¿Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
Gestión de compensación			
7	¿La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()
8	¿La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados?	A <input checked="" type="checkbox"/> Sugerencias:	D ()

Gestión de desarrollo y capacitación			
9	¿La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual to cual lo cumple?	A () Sugerencias:	D ()
10	¿Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
Gestión de relaciones humanas y sociales			
11	¿La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
12	¿La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
13	¿La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
14	¿Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
DESEMPEÑO LABORAL			
Calidad de trabajo			
1	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
2	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) Sugerencias:	D ()
Organización de trabajo			

3	¿La Municipalidad distrital de Pitipo toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?	A () Sugerencias:	D ()
4	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (X) Sugerencias:	D ()
Colaboración, asistencia y puntualidad			
5	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la Municipalidad distrital de Pitipo?	A (X) Sugerencias:	D ()
6	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (X) Sugerencias:	D ()
7	¿La Municipalidad distrital de Pitipo, redujo al mínimo las deficiencias que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?	A (X) Sugerencias:	D ()
Responsabilidad			
8	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (X) Sugerencias:	D ()
9	¿Respeta el horario establecido por la Municipalidad distrital de Pitipo?	A (X) Sugerencias:	D ()
10	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (X) Sugerencias:	D ()
Discreción y tacto			

11	¿Considera Usted que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (X) Sugerencias:	D ()
12	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (X) Sugerencias:	D ()
Iniciativa			
13	¿La Municipalidad distrital de Pllipo, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (X) Sugerencias:	D ()
PROMEDIO OBTENIDO		27	
COMENTARIOS GENERALES: El instrumento de justificación para su aplicación.			
OBSERVACIONES: ninguna			


 DATI: 41450923
 CIAD: 026441

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:	Kerwin José Chávez Vera
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	Gestión en investigación
GRADO ACADÉMICO	Doctor
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
CARGO	Docente Investigador
GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PÍTIPO - FERREÑAFAE 2022	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	Castro Cervantes, Marco Antonio Emanuel Guerrero Banda, Luis Ricardo Jesus
PROGRAMA DE PREGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1. INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
2. OBJETIVO DE INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.
	<u>ESPECÍFICOS</u> -Identificar la gestión de empleo que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022. -Analizar el nivel de calidad de trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022. -Identificar la correlación entre gestión de personas y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pítipo, Ferreñafe 2022.
<p style="text-align: center;">A continuación, se le presenta en una serie de preguntas los indicadores para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si es ACUERDO o en “D” si es DESACUERDO, si esta en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.</p>	

GESTIÓN DE PERSONAS			
Planificación de las políticas de recursos humanos			
1	¿La municipalidad cuenta con un plan de gestión de personas, donde se hayan estrategias, actividades y políticas que ayuden al direccionamiento en el cumplimiento del objetivo principal de la institución?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
2	¿Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Organización del trabajo y su distribución			
3	¿La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
4	¿La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establece: los puestos, el presupuesto y valoración del puesto?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Gestión del Empleo			
5	¿Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
6	¿Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)
Gestión de compensación			
7	¿La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa?	A (<input type="checkbox"/>) Sugerencias:	D (<input type="checkbox"/>)

8	¿La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados?	A (x) Sugerencias:	D ()
---	--	-------------------------	-------

Gestión de desarrollo y capacitación			
---	--	--	--

9	¿La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple?	A (x) Sugerencias:	D ()
---	---	-------------------------	-------

10	¿Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos?	A (x) Sugerencias: :	D ()
----	---	------------------------------	-------

Gestión de relaciones humanas y sociales			
---	--	--	--

11	¿La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos?	A (x) Sugerencias:	D ()
----	--	-------------------------	-------

12	¿La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios?	A (x) Sugerencias:	D ()
----	---	-------------------------	-------

13	¿La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores?	A (x) Sugerencias:	D ()
----	---	-------------------------	-------

14	¿Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones?	A (x) Sugerencias:	D ()
----	---	-------------------------	-------

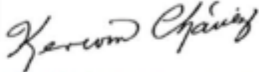
DESEMPEÑO LABORAL			
--------------------------	--	--	--

Calidad de trabajo			
---------------------------	--	--	--

1	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (x) Sugerencias:	D ()
---	--	-------------------------	-------

2	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (x) Sugerencias:	D ()
Organización de trabajo			
3	¿La Municipalidad distrital de Pítipo toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?	A (x) Sugerencias:	D ()
4	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (x) Sugerencias:	D ()
Colaboración, asistencia y puntualidad			
5	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la Municipalidad distrital de Pítipo?	A (x) Sugerencias:	D ()
6	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (x) Sugerencias:	D ()
7	¿La Municipalidad distrital de Pítipo, redujo al mínimo las deficiencias que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?	A (x) Sugerencias:	D ()
Responsabilidad			
8	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (x) Sugerencias:	D ()
9	¿Respeto el horario establecido por la Municipalidad distrital de Pítipo?	A (x) Sugerencias:	D ()

10	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (x) Sugerencias:	D ()
Discreción y tacto			
11	¿Considera Usted que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (x) Sugerencias:	D ()
12	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (x) Sugerencias:	D ()
Iniciativa			
13	¿La Municipalidad distrital de Pítipa, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (x) Sugerencias:	D ()
PROMEDIO OBTENIDO		100%	
COMENTARIOS GENERALES:			
OBSERVACIONES:		Aplicable	



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

Anexo 4: Evidencias de ejecución





Anexo 5: Carta de autorización para realizar la investigación.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO

Calle Francisco Muro Moreno N° 112 - Pitipo - Ferreñafe
www.munipitipo.gob.pe
Municipalidad Distrital de Pitipo
info@munipitipo.gob.pe

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Pitipo, 10 de Octubre del 2022

DRA. CARLA ANGELICA REYES REYES
Directora :Escuela Profesional de Administracion
Universidad Señor de Sipán

ASUNTO: CONPROMISO Y APOYO PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi Especial Consideración.

Por la presente tengo el placer de expresarle el cordial saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Pitipo, asimismo tener que hacer de su conocimiento que nuestra institución ha tenido a bien de aceptar al estudiante del IX ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán para que realice trabajos de investigación en la institución en horarios coordinados.

Por lo tanto se brindara las facilidades al estudiante señor: LUIS RICARDO JESUS GUERRERO BANDA para que realice su trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de usted.

Pitipo, 10 de Octubre del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO
LEANDRO INILOPU MORALES
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CHICLAYO
13/10/22



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO

📍 Calle Francisco Muro Moreno Nº 112 - Pitipo - Ferreñale
🌐 www.munipitipo.gob.pe
📘 Municipalidad Distrital de Pitipo
✉ info@munipitipo.gob.pe

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Pitipo, 10 de Octubre del 2022

DRA. CARLA ANGELICA REYES REYES
Directora :Escuela Profesional de Administracion
Universidad Señor de Sipan

ASUNTO: CONPROMISO Y APOYO PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi Especial Consideración.

Por la presente tengo el placer de expresarle el cordial saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Pitipo, asimismo tener que hacer de su conocimiento que nuestra institución ha tenido a bien de aceptar al estudiante del IX ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipan para que realice trabajos de investigación en la institución en horarios coordinados.

Por lo tanto se brindara las facilidades al estudiante señor: MARCO ANTONIO EMANUEL CASTRO CERVANTES para que realice su trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de usted.

Pitipo, 10 de Octubre del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO
Leandro Inilopu Morales
LEANDRO INILOPU MORALES
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CHICLAYO
10/10/22



Anexo 6: Resolución de Proyecto

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS**

Chiclayo, 13 de enero de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 0004-2023/FACEM-DA-USS, presentado por la directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. A y eL-A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, los proyectos de Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, IX ciclo – Sec. A y eL-A, del ciclo académico 2022-II, EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACION
1	AYESTA CABRERA LIDIA GUISETTI	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - PIMENTEL, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BARTOLO RAMOS JESENIA TABOADA RODRIGUEZ DANNY SIGIFREDO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL-CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	GONZALES VALLEJOS JESUS	GESTIÓN DE VENTAS Y SU RELACIÓN CON LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA SINERGIA PERÚ CONSULTORES GENERALES SAC, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	OBLITAS PASTOR LUIS ENRIQUE	MARKETING DIGITAL Y SU RELACIÓN EN EL INCREMENTO DE VENTAS EN EL RETAIL LEONCITO, CHICLAYO - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ANDIA BACA POOL BRYAN UCULMANA FALLA EMILIO CARLOS	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS DEL RESTAURANTE "RINCONCITO AREQUIPEÑO", LIMA - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS**

23	SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	TORRES OTINIANO ANTERO SEBASTIAN SEGURA VILLALOBOS GIANELLA ISABEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL Y EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA MULTIPLACAS & ACCESORIOS "EL HACEDOR" CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	TORRES SANCHEZ CRESENCIO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL PROCESO DE MATRÍCULA EN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES, CAJAMARCA 2022.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	VASQUEZ TORRES YOSSELIN LETICIA	LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	VILCAMANGO ACHA DALESKA BRIGHTHE	GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA MEJORAR EL ALMACENAMIENTO EN ALMACENES LOGÍSTICOS AGROINDUSTRIALES DEL PERÚ S.A.C, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	BECERRA TORRES LILIBETH CARAMANTIN PEÑA JOSE	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL CENTRO DE SALUD SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	RODRIGUEZ SAAVEDRA CRISTHIAN JESUS ALBERTO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS LOGÍSTICOS DE LA PANIFICADORA INVERSIONES KIMA PERÚ E.I.R.L. - LA VICTORIA. CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	CASTRO CERVANTES MARCO ANTONIO EMANUEL GUERRERO BANDA LUIS RICARDO JESUS	GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PITIPO, FERREÑAFE- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	VASQUEZ TARRILLO WILDER	GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY BAÑOS, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	CUBAS LEON FRANCISCO MANUEL	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CONSULTORÍA H & S- ASESORES CONSULTORES - CHICLAYO- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN




Mg. Karla Ivonne Rojas Jimenez
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

Cc.: Escuela, Archivo

Anexo 7: T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel. 30 de Mayo de 2024

Señores
Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C
Presente. -

El suscrito:

Castro Cervantes Marco Antonio Emanuel con DNI 72112819 y Guerrero Banda Luis Ricardo Jesus con DNI 77275378.



En nuestra calidad de autores exclusivos del trabajo de investigación/tesis titulada:

GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO - FERREÑAFE 2022

presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Licenciado de Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de ciencias empresariales, (FACEM), escuela de Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CASTRO CERVANTES MARCO ANTONIO EMANUEL	72112819	
GUERRERO BANDA LUIS RICARDO JESUS	77275378	

Anexo 8: Acta de control de revisión de similitud de la investigación

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Gestión de Personas y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pítipa – Ferreñafe 2022** elaborado por los bachilleres **Castro Cervantes, Marco Antonio Emanuel y Guerrero Banda, Luis Ricardo Jesus**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 14 de julio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

Anexo 9: Reporte de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO -**

AUTOR

**Castro Cervantes Marco Antonio Guerrer
o Banda Luis Ricardo Jesus**

RECuento DE PALABRAS

11652 Words

RECuento DE CARACTERES

63440 Characters

RECuento DE PÁGINAS

51 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

544.4KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 9, 2024 11:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 9, 2024 11:44 AM GMT-5

● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 10: Confiabilidad

Figura 16

Confiabilidad

Gestion de Personas																Desempeño Laboral																
5= (TA) Totalmente de Acuerdo. 4= (A) De Acuerdo. 3= (I) Indiferente. 2= (D) En Desacuerdo. 1= (TD) Totalmente en Desacuerdo																5= (TA) Totalmente de Acuerdo. 4= (A) De Acuerdo. 3= (I) Indiferente. 2= (D) En Desacuerdo. 1= (TD) Totalmente en Desacuerdo																
CUESTIONARIO 1																CUESTIONARIO 2																
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Encuestados	Planificac_de_las_politicas_de_r	Planificac_de_las_politicas_de_r	Organización_del_trabajo_y_su_dis	Organización_del_trabajo_y_su_dis	Gestión_del_empleo_1	Gestión_del_empleo_2	Gestión_de_compensación_1	Gestión_de_compensación_2	Gestión_de_desarrollo_y_capacitac	Gestión_de_desarrollo_y_capacitac	Gestión_de_las_relaciones_humana	Gestión_de_las_relaciones_humana	Gestión_de_las_relaciones_humana	Gestión_de_las_relaciones_humana	TOTAL	Encuestados	Calidad_de_trabajo_1	Calidad_de_trabajo_2	Organización_de_trabajo_1	Organización_de_trabajo_2	Colaboración_asistencia_y_puntual	Colaboración_asistencia_y_puntual	Colaboración_asistencia_y_puntual	Responsabilidad_1	Responsabilidad_2	Responsabilidad_3	Discreción_y_tacto_1	Discreción_y_tacto_2	Iniciativa	TOTAL	PROMEDIO	
1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	61.00	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	54.00	4	
2	3	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	40.00	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	39.00	3
3	2	5	5	1	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	52.00	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	54.00	4	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	44.00	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	48.00	4	
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43.00	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39.00	3	
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44.00	3	6	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	41.00	3
7	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	3	5	3	35.00	3	7	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	5	2	36.00	3
8	2	2	3	4	1	5	1	5	4	2	4	4	4	4	45.00	3	8	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	53.00	4
9	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42.00	3	9	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	45.00	3
10	1	4	5	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	28.00	2	10	1	1	3	1	1	1	1	1	4	5	1	4	1	25.00	2
11	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	36.00	3	11	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	39.00	3
12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	47.00	3	12	2	4	5	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	41.00	3
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67.00	5	13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64.00	5
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	52.00	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52.00	4
15	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	62.00	4	15	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	58.00	4
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68.00	5	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65.00	5
17	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	2	54.00	4	17	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	56.00	4
18	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	54.00	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51.00	4
19	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	48.00	3	19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	5	50.00	4	
20	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	48.00	3	20	4	4	2	2	2	4	2	2	5	5	3	5	5	45.00	3
Varian	1.61	0.83	1.05	1.22	1.41	0.31	1.25	1.08	1.21	1.36	0.96	0.98	1.36	0.98		Varian	1.19	1.20	1.08	1.52	1.09	1.14	1.12	1.08	0.33	0.54	0.89	0.37	1.40			

Anexo 11: Matriz de Datos

Figura 17

Matriz de Datos

	VARIABLE Gestión de Personas															VARIABLE Desempeño Laboral															
Encuentros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	4	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	1	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	4	3	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 13: Baremación

Figura 18

Baremación

	VARIABLE Gestión de Personas						Total de la variable	VARIABLE Desempeño Laboral						Total de la variable												
	Dimension Planificación de las políticas de recursos humanos	Dimension Organización del trabajo y su distribución	Dimension Gestion de empleo	Dimension Gestion de Compensacion	Dimension Gestion de Desarrollo y capacitacion	Dimension Gestion de Relaciones humanas y sociales		Dimension Calidad de trabajo	Dimension Organización de trabajo	Dimension Colaboración, asistencia y puntualidad	Dimension Responsabilidad	Dimension Discreto y tacto	Dimension Iniciativa													
	9	9	9	9	8	17	61	8	8	12	14	7	5	54												
	5	7	6	8	4	10	40	6	5	9	10	6	3	39												
	7	6	8	8	6	17	52	8	8	12	14	8	4	54												
	6	6	7	6	6	13	44	8	7	11	11	7	4	48												
	6	7	6	6	6	12	43	6	6	9	9	6	3	39												
	6	7	7	6	6	12	44	5	5	9	11	7	4	41												
	4	3	6	4	3	15	35	4	4	8	10	8	2	36												
	4	7	6	6	6	16	45	8	8	12	13	8	4	53												
	5	6	7	6	6	12	42	7	7	11	11	6	3	45												
	5	8	5	2	2	6	28	2	4	3	10	5	1	25												
	4	4	8	6	6	8	36	4	4	8	12	7	4	39												
	6	7	8	7	7	12	47	6	8	9	9	7	2	41												
	8	10	10	10	10	19	67	9	10	15	15	10	5	64												
	8	8	7	8	8	13	52	8	8	12	12	8	4	52												
	9	10	10	7	9	17	62	7	10	14	14	8	5	58												
	10	9	9	10	10	20	68	10	10	15	15	10	5	65												
	8	9	8	7	8	14	54	9	10	11	13	8	5	56												
	8	9	7	8	7	15	54	8	8	12	12	7	4	51												
	7	6	8	5	8	14	48	8	7	11	12	7	5	50												
	7	6	8	6	8	13	48	8	4	8	12	8	5	45												
	8	9	10	8	10	18	63	10	8	13	13	9	5	58												
	8	9	10	7	10	16	60	8	10	13	15	8	5	59												
	9	9	8	7	8	16	57	8	8	12	12	7	5	52												
	9	8	10	8	8	16	59	8	9	13	12	8	4	54												
	6	10	7	8	6	10	47	8	8	10	10	9	2	47												
	8	7	8	7	7	12	46	6	8	11	11	6	4	46												
	9	8	8	10	10	18	56	7	9	14	14	8	5	57												
	8	8	8	8	8	18	59	9	9	13	14	9	5	59												
	6	7	8	5	8	16	50	6	6	10	11	8	4	47												
	5	9	7	9	9	18	57	6	8	10	11	7	4	46												
	6	8	7	9	9	15	54	8	8	10	11	7	4	48												
	6	7	8	7	6	15	49	8	8	12	11	7	4	50												
	7	6	6	6	4	9	38	5	4	6	10	7	3	35												
	6	5	7	6	3	8	35	5	6	10	10	7	2	40												
	7	8	8	8	8	16	55	8	8	12	12	8	4	52												
	6	6	8	7	5	13	45	5	7	10	11	6	3	42												
	7	8	9	6	9	16	55	8	7	12	14	8	4	53												
	7	8	8	8	8	16	55	8	8	12	12	8	4	52												
	4	10	9	9	8	17	57	9	9	12	15	8	4	57												
	6	9	8	8	9	17	57	8	8	13	13	8	5	55												
	6	6	8	6	15	49	49	8	8	13	10	9	4	52												
	3	9	10	6	10	20	58	10	9	15	15	10	5	64												
	7	9	9	9	8	18	60	8	8	12	13	8	4	53												
	8	9	9	9	6	18	59	8	9	13	13	8	4	55												
	8	8	8	8	9	18	59	9	8	12	13	7	4	53												
	6	8	10	8	6	12	55	8	10	14	14	6	4	56												
	7	7	10	9	7	16	57	7	5	11	10	5	2	40												
	7	5	8	7	7	15	49	8	9	12	12	8	4	53												
	5	9	9	9	8	18	58	6	5	9	9	7	3	39												
	8	7	9	9	9	18	60	10	10	15	14	10	5	64												
	5	6	5	7	7	12	42	9	8	12	11	8	4	52												
VALOR MINIMO	3	3	5	2	2	6	28	2	4	3	9	5	1	25												
VALOR MAXIMO	10	10	10	10	10	20	68	10	10	15	15	10	5	65												
RANGO	7	7	5	8	8	14	40	8	6	12	6	5	4	40												
INTERVALO	2	2	2	3	3	5	13	3	2	4	2	2	1	13												
NIVEL BAJO	3	5	3	5	5	7	2	5	4	6	3	7	9	11	5	7	1	2	25	38						
NIVEL MEDIO	5	8	5	8	7	8	5	7	6	8	7	11	11	13	7	8	2	4	38	52						
NIVEL ALTO	8	10	8	10	8	10	7	10	15	20	55	68	7	10	8	10	11	15	13	15	8	10	4	5	52	65