

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“GESTIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA
2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Gómez Huamán, Lizbeth Kely

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
 Profesional de Licenciada en Administración de
 Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72121511

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el
 desarrollo Social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesús	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Mancilla Chamorro, Carina Tomasa	Maestra en gestión publica	43818629	0000-0002-8698-4738
3	Dávila Sánchez, Eddie Jerry	Doctor en administración	22418703	0000-0003-4893-3283

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero	(Presidenta)
Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro	(Secretaria)
Mtro. Eddie Jerry Dávila Sánchez	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1053-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH,,** para evaluar la Tesis intitulada **“GESTIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA 2022”** presentada por el (la) Bachiller, **GOMEZ HUAMAN, Lizbeth Kely**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:20 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero

PRESIDENTA

Mtra. Carina Tomasa Mancilla
Chamorro

SECRETARIA

Mtro. Eddie Jerry Dávila Sánchez

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, pues sin ellos no lo habría logrado. Su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege, me guía y me cuida, es por ello que les doy en ofrenda mi trabajo de investigación por su paciencia, persistencia, apoyo y amor.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a la Universidad de Huánuco, por las facilidades brindadas, ya sea en el transporte, libros e internet, así como también por la infraestructura y los implementos que posee, ya que gracias ello como estudiante son de mucha ayuda para poder aprender de manera adecuada.

Seguidamente, agradecer a mis maestros de la Universidad de Huánuco, por su orientación y dedicación, quienes me han impartido sus enseñanzas para superarme como profesional.

Un reconocimiento especial a mi asesor el MG. William Giovanni Linares Beraun, por su paciencia, orientación y apoyo en mi labor de investigador.

Por último, agradecer a la Municipalidad Distrital de la Morada, por haberme brindado la oportunidad para realizar mi trabajo de investigación en esta institución pública, así como también por haberme facilitado la información necesaria y un agradecimiento especial a los trabajadores por su disponibilidad de tiempo y cooperación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. Justificación teórica:.....	17
1.5.2. Justificación práctica:	17
1.5.3. Justificación metodológica:	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.1.3. Antecedentes locales	25
2.2. BASES TEÓRICAS	28
2.2.1. Gestión de personal	28
2.2.2. Evaluación de desempeño laboral	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	32
2.4. HIPOTESIS	33

2.4.1. Hipótesis general	33
2.4.2. Hipótesis específicas.....	33
2.5. VARIABLES	34
2.5.1. Variable independiente	34
2.5.2. Variable dependiente	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35
CAPÍTULO III	36
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. Enfoque.....	36
3.1.2. Alcance o nivel	36
3.1.3. Diseño.....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.2.1. Población	37
3.2.2. Muestra	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	38
3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	39
CAPÍTULO IV.....	40
4. RESULTADOS	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	40
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ...	58
4.2.1. Hipótesis general	58
CAPÍTULO V.....	62
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS	67
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Está satisfecho con el puesto que ocupa?.....	40
Tabla 2. ¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?	41
Tabla 3. ¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?	42
Tabla 4. ¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?.....	43
Tabla 5. ¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?.....	44
Tabla 6. ¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?	45
Tabla 7. ¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?.....	46
Tabla 8. ¿Usted considera que la capacitación es vital para el correcto desempeño de su trabajo?	47
Tabla 9. ¿Considera a su jefe un líder democrático?.....	48
Tabla 10. ¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?	49
Tabla 11. ¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?	50
Tabla 12. ¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?.....	51
Tabla 13. ¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?.....	52
Tabla 14. ¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?.....	53
Tabla 15. ¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?.....	54

Tabla 16. ¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?	55
Tabla 17. ¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?	56
Tabla 18. ¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?	57
Tabla 19. La Gestión de Personal influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	58
Tabla 20. El conocimiento influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	59
Tabla 21. La Motivación influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	60
Tabla 22. El desarrollo del equipo influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Está satisfecho con el puesto que ocupa?	40
Gráfico 2. ¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?	41
Gráfico 3. ¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?	42
Gráfico 4. ¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?	43
Gráfico 5. ¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?	44
Gráfico 6. ¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?	45
Gráfico 7. ¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?	46
Gráfico 8. ¿Usted considera que la capacitación es vital para el correcto desempeño de su trabajo?	47
Gráfico 9. ¿Considera a su jefe un líder democrático?	48
Gráfico 10. ¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?	49
Gráfico 11. ¿Considera usted que el trabajador cuenta con las herramientas adecuadas que lo ayudan al correcto desarrollo de su trabajo?	50
Gráfico 12. ¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?	51
Gráfico 13. ¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?	52
Gráfico 14. ¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?	53

Gráfico 15. ¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?	54
Gráfico 16. ¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?	55
Gráfico 17. ¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?	56
Gráfico 18. ¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?	57

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Gestión de Personal y Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022”, fue desarrollada con la intención de conocer cómo se vincula las dimensiones de la Gestión de Personal en la Evaluación del Desempeño Laboral en dicha institución. Para ello se utilizó tres dimensiones de estudio, las mismas que son: el conocimiento, la motivación laboral y el desarrollo del equipo de trabajo.

Así mismo, se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento de investigación es el cuestionario; el cual fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, las mismas que constituyen la muestra de estudio y este compuesto por 26 trabajadores entre Gerentes, Sub Gerentes y demás personal de la entidad; de esta manera el trabajo de investigación termina con una serie de conclusiones y recomendaciones redactadas por el investigador en base a los resultados obtenidos.

Palabras Claves: Gestión de Personal, Evaluación del Desempeño, Motivación Laboral, Comunicación y Eficiencia.

ABSTRACT

The present investigation, entitled "Personnel Management and Evaluation of Labor Performance in the District Municipality of La Morada 2022", was developed with the intention of knowing how the dimensions of Personnel Management are linked in the Evaluation of Labor Performance in said institution. For this, three dimensions of study were used, the same ones that are: knowledge, work motivation and the development of the work team.

Likewise, the survey technique was used, whose research instrument is the questionnaire; which was applied to the workers of the District Municipality of La Morada, the same that constitute the study sample and is composed of 26 workers between Managers, Deputy Managers and other personnel of the entity; In this way, the research work ends with a series of conclusions and recommendations drawn up by the researcher based on the results obtained.

Keywords: Personnel Management, Performance Evaluation, Work Motivation, Communication and Efficiency.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la Gestión de Personal se ha convertido en uno de los aspectos claves para el éxito de una entidad, debido a que considera diferentes aspectos en el trabajador, es decir, desde su formación hasta la evaluación del desempeño del mismo, cuanto más preparado este el trabajador mayor productividad obtendrá la empresa. Es por esta razón que se llevó a cabo esta investigación, cuyo título es “GESTIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA 2022”, cuyo objetivo principal fue conocer cómo se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño Laboral en dicha entidad.

Seguidamente detalle el contenido hallado en cada capítulo de la investigación:

En el Capítulo I: el investigador redactó el Problema de la Investigación, el cual comprende lo que es la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, así mismo la justificación de la investigación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II: El investigador redactó el Marco teórico, el cual comprende lo que son los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local; así mismo las bases teóricas, las definiciones conceptuales, Hipótesis general e hipótesis específicas, la variable dependiente e independiente y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III: El investigador redactó la Metodología de la Investigación, el cual comprende el tipo de investigación, enfoque, alcance y diseño de la investigación; asimismo la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo IV: El investigador presenta los resultados obtenidos de la investigación, con sus respectivas tablas y gráficos de cada pregunta formulada en el cuestionario.

En el Capítulo V: El investigador redacta la discusión de resultados en base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación.

Finalmente, se detalla las conclusiones y recomendaciones respectivas en función a los resultados obtenidos, asimismo las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según Abolafio (2020), señala que la Gestión de Personal, es aquella que se encarga de las relaciones laborales entre los colaboradores con la organización, cuyo objetivo principal es el de facilitar información actualizada, para asegurar una comunicación interna fluida y óptima dentro de la institución. Asimismo, es función principal de la Gestión de personal la coordinación y simplificación de todos los procesos en torno a los trabajadores en una institución.

Cuando la Gestión de Personal lleva a cabo un trabajo con eficiencia y cero equivocaciones, ayuda al logro de un objetivo principal para el área de Recursos Humanos, el cual es la generación, mantenimiento e incremento del nivel de satisfacción de los mismos, el cual resulta ser beneficioso para la institución, ya que cuanto más satisfechos estén los colaboradores, más eficientes y eficaces son, asimismo reduce la cantidad de bajas de productividad e incrementa la lealtad hacia la institución.

Asimismo, SYDLE (2022) afirma que la evaluación de desempeño resulta ser un instrumento útil para el departamento de Recursos Humanos, debido a que se utiliza para optimizar la Gestión del Personal en una empresa, ya que con este instrumento es posible calcular el desempeño de los trabajadores, ya sea en su trabajo como en sus resultados en relación con sus responsabilidades laborales.

A nivel nacional, según (Cortés, 2021) indica que la Gestión de Personal en el Perú resulta ser un importante tópico, debido a que es un país donde existe la mayor tasa de empleados informales y por ende resulta complejo realizar una adecuada Gestión de Personal, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), la tendencia es clara debido a que en su reporte trimestral (agosto, setiembre y octubre

del 2021) entregadas por entidades peruanas son 7 millones 614 mil personas, lo que significa el 68% del total de trabajadores son informales sobre todo en la zona urbana, ello supone una carencia de acceso a una variedad de servicios y derechos que los colaboradores tienen. Asimismo, según el reporte el 87.3% de los colaboradores no cuentan con seguridad social o laboran en áreas de producción no registradas por las empresas, ello más que todo sucede en entidades pequeñas. Pero ¿Por qué es vital es saber esto?, es importante debido a que esto nos permite tener una idea más clara sobre el déficit en la Gestión del Personal en las instituciones peruanas debido a la existencia de la informalidad en el país, es por ello que las empresas de hoy en día deben estar preparadas para hacer frente a diversos cambios y conseguir óptimos resultados, adaptando diversas herramientas y tecnologías que permitan lograr las buenas relaciones entre la empresa y el trabajador.

Según CONEXION ESAN (2020) señala, que para crear y mantener una gestión de personal óptima, se debe disponer elementos básicos, los cuales son: excelentes condiciones laborales, adecuado clima laboral de apoyo y colaboradores sanos, contar con una óptima salud empresarial contribuye a que las diversas estrategias que una empresa puede optar para su correcta gestión y funcionamiento sea exitosa, realizando hincapié en factores como la comunicación, los desafíos de cada departamento, estrategias encaminadas a los objetivos, etc.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de la Morada es una institución pública ubicada en el Distrito de la Morada, Provincia de Marañón, Departamento de Huánuco, en un primer diagnóstico se observó que en la entidad no existe coordinación entre las áreas de trabajo, cada personal trabaja por su lado solo cuando hay una actividad para el pueblo se trabaja en equipo, no existe una adecuada comunicación entre las áreas de trabajo, es por esta razón que se investigara la correlación existente en la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. Para ello, cuya variable independiente es la Gestión de Personal,

el mismo que está empleando tres dimensiones de estudio, que son: el conocimiento, la motivación y el desarrollo del equipo, para medir la correlación con la variable dependiente que es la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se vincula la Gestión de Personal con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se vincula el conocimiento con la Evaluación del desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022?
- ¿Cómo se vincula la motivación con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022?
- ¿Cómo se vincula el desarrollo del equipo con respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Establecer cómo se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer cómo se vincula el Conocimiento y la Evaluación del desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022
- Establecer cómo se vincula la Motivación y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

- Establecer cómo se vincula el Desarrollo del Equipo con respecto a la Evaluación del desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación teórica:

El estudio planteado busco, aplicando la teoría encontrar una explicación concreta a situaciones internas (conocimiento, motivación y desarrollo del equipo) que influyen en la Municipalidad Distrital de la Morada. Los resultados que se obtuvieron de este estudio permitieron confrontar la teoría y confirmar sus supuestos y/o incluir aspectos que pudieron enriquecer su interpretación en el ámbito que se señaló.

1.5.2. Justificación práctica:

El estudio que se realizó, facilito dar respuesta a inquietudes que surgen en la Municipalidad Distrital de la Morada, en función a la Gestión de Personal, según los objetivos de estudio su resultado permitió encontrar soluciones específicas en cuanto al conocimiento, motivación y desarrollo del equipo.

1.5.3. Justificación metodológica:

en base a los objetivos considerados, el investigador aplico técnicas de estudio como la encuesta y su procesamiento de software para cuantificar la relación de la Gestión de Personal en la Municipalidad Distrital de La Morada 2022.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se sustenta en la disponibilidad de información y del personal de la Municipalidad Distrital de La Morada, para cooperar con la aplicación del instrumento de la investigación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Seguidamente, se describirán investigaciones que han sido realizadas a nivel internacional, nacional y local, relacionadas con el presente estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Altamirano Zanipatin, 2020) En su Tesis Titulada: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos del Distrito 18 D06 Cevallos a Tisaleo – Educación” de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; cuya metodología empleada es de Tipo Transversal, correlacional Causal; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 30 colaboradores del servicio público administrativo. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Las principales virtudes de identificados en los colaboradores de la organización fueron: capacidad de identificar necesidades de los clientes, fiabilidad, amabilidad, capacidad de solucionar problemas, factores que deben ser considerados como fuente de ventaja competitiva, en cuando al desempeño laboral estos factores son determinantes para mejorar los procesos de creación de valor identificados y lograr la implementación de la filosofía de la mejora continua.
2. En los aspectos relacionados al rendimiento laboral se identificaron como clases la práctica de valores en cada uno de los procedimientos de la prestación de los servicios, la actitud que tienen los empleados en la labor que realizan, así como, estos factores están condicionados al logro de un clima organizacional positivo, es así que, podemos concluir que la manera como se percibe el clima laboral en los empleados, determina la manera como se realizan las labores en el centro de trabajo.

3. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que las variables gestión del talento humano y la variable rendimiento laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la normalidad de los datos ($p\text{-valor} > 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, arrojó un 0.86; con un $p\text{-valor}$ de 0.004, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativo del distrito 18, es así, que los esfuerzos de mejora en la gestión del talento humano repercutirán en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores.

(Paredes Bermeo, 2017) En su Tesis Titulada: *“Competencias del Personal Operativo y el Desempeño Laboral en el Sector Hotelero”* de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; cuya metodología empleada es de Tipo Descriptivo Correlacional; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 66 personal operativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que las variables Competencia del personal y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la no normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, arrojó un 0.90; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre el desarrollo de competencias del personal operativo y la variable desempeño laboral entre los colaboradores del sector turismo hotelero del distrito de Ambato, es así que cualquier esfuerzo en incrementar los niveles de desarrollo de competencias de los colaboradores operativos incrementará los niveles de rendimiento laboral.
2. Luego de la aplicación del instrumento de investigación el cual consistió en un cuestionario estructurado de 42 ítems, podemos

apreciar qué los indicadores más relevantes son desarrollo del conocimiento del personal operativo el cual es calificado como medio por el 72% de los colaboradores, solo el 12% de los colaboradores califica el conocimiento del personal en general como excelente, indicando que la falta de una capacitación constante y el desarrollo de habilidades blandas hace que las competencias mermen en perjuicio del desempeño laboral, también es importante destacar que se considera a las actitudes de los colaboradores operativos como factor relevante para evaluar su rendimiento, dado que una actitud positiva hacia las labores hace que está sea mucho más productiva, iluso me podemos indicar qué de los indicadores expresados en la normatividad vigente, se cumple el 80% sin embargo hay un 20% que aún falta por regular, dada la naturaleza en la prestación de los servicios turísticos es importante lograr la excelencia y trabajar en los factores negativos del estudio.

3. Se puede apreciar que más del 90% de empresas encuestadas no utiliza ningún instrumento para evaluar el desempeño de sus colaboradores, situación negativa pues en un mundo competitivo es necesario verificar constantemente el apoyo que brindan cada uno de sus trabajadores, así como su rendimiento laboral con fines de identificar problemática y plantear alternativas de mejora.
4. Se identifico qué más del 60% del total de empresas objeto de estudio, no cuentan con instrumento para verificar las necesidades de sus clientes, pues así que no pueden monitorear de manera periódica los cambios y las percepciones de sus clientes respecto a la prestación del servicio, se recomienda utilizar instrumentos que sean posible para verificar las necesidades y cambios en las perspectivas de sus clientes para de esta manera ofrecerles un servicio que siempre sea de su agrado.

(Velásquez Cuenca, 2020) En su Tesis Titulada: “Gestión del Talento Humano y Niveles de rotación en el Sector Financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas” de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; cuya metodología empleada es de tipo Descriptiva

Correlacional; el instrumento empleado es el Cuestionario con una muestra de 61 colaboradores del área comercial. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se identifico que la gestión del talento humano tiene una relación negativa significativa con los niveles de rotación de los colaboradores, esto en base a la aplicación del estadístico Rho de Spearman el mismo que arrojó un indicador de -0.89, lo que significa que, los niveles de desarrollo de la gestión del talento humano, tiene una correlación bastante directa con los niveles de la variable rotación de personal, podemos afirmar entonces que mientras mejor se gestione el talento humano existirá menor rotación de personal.
2. Se concluyo que los factores más relevantes que provocan la rotación de personal son: los bajos niveles de remuneración el cual hace que muchos trabajadores opten por nuevos trabajos y abandonará la organización, la no existencia de líneas de carrera lo cual desmotiva al colaborador ya que no puede ascender y está mucho tiempo en el mismo puesto con las mismas condiciones salariales y laborales, la comunicación ineficiente entre el personal directivo y el personal operativo lo cual hace que las relaciones que crean un clima laboral negativo sean comunes.
3. Se verifico que los factores que priman para la alta rotación del personal son principalmente el crecimiento profesional y la insatisfacción laboral, podemos recomendar en ese sentido a los directivos que mejoren los aspectos salariales pues trabajadores más motivados producirán una mayor rentabilidad proporcional a los mayores niveles de ingresos salariales propuestos.
4. Se concluyó que la rotación del personal es negativa en todos sus extremos, pues provoca que no exista especialización en el área de trabajo, cuándo existe rotación entre trabajadores muchos trabajos quedan pendientes y el nuevo trabajador toma tiempo en volver a los niveles antes de la rotación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Espinoza Mallque & Montalvo Cerron, 2021) En su Tesis Titulada: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Zona Registral N°VIII – Sede Huancayo en tiempos de COVID – 19” de la Universidad Continental – Huancayo; cuya metodología empleada es Descriptivo de Tipo Aplicada; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 24 trabajadores. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que las variables Gestión del talento humano y la variable desempeño laboral laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la no normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman , arrojó un 0.92; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la desarrollo de competencias del *Administrativo de la Zona Registral*, es así que cualquier esfuerzo en incrementar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores incrementara los niveles de rendimiento laboral.
2. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión conocimiento técnico y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la no normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman , arrojó un 0.82; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la dimensión conocimientos técnicos de los colaboradores Administrativos de la Zona Registral, es así que cualquier esfuerzo en incrementar los niveles de conocimientos técnicos de los colaboradores operativos incrementara los niveles de rendimiento laboral.

3. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la no normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman , arrojó un 0.86; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de habilidades de los colaboradores Administrativos de la Zona Registral, es así que cualquier esfuerzo en incrementar los niveles de habilidades de los colaboradores operativos incrementara los niveles de rendimiento laboral.
4. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la no normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman , arrojó un 0.86; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de habilidades de los colaboradores Administrativos de la Zona Registral, es así que cualquier esfuerzo en incrementar los niveles de habilidades de los colaboradores operativos incrementara los niveles de rendimiento laboral.

(Aguirre & Carrillo, 2018) En su Tesis Titulada: *“Motivación y Desempeño Laboral en la Ugel Yarowilca”* de la Universidad Cesar Vallejo – Lima; cuya metodología empleada es de tipo Transversal – Correlacional; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 20 trabajadores de la entidad. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se identificó que la relación no es significativa entre la motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre la motivación

laboral y el desempeño laboral, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño laboral.

2. La investigación identifico la existencia de una relación significativa entre la variable motivación y desempeño laboral, en función de los valores estadísticos arrojados, pues se observa un p valor menor a 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.87, y lo cual nos indica que mientras mayor sea la motivación entre los colaboradores de la UGEL mayor será el desempeño laboral en las labores que realizan.
3. Se identifico que el trabajo en equipo es uno de los factores más relevantes al momento de identificar causas para el rendimiento laboral, la conformación de equipos y no grupos en razón del Real compromiso de los empleados para con ellos mismos su trabajo y la organización traería como consecuencia incremento en los niveles de productividad y rendimiento laboral.
4. Se identifico que la capacitación permanente del personal administrativo es uno de los factores más relevantes al momento de evaluar el desempeño laboral, pues el marco normativo y los documentos de gestión se actualizan constantemente, así como los procedimientos administrativos, de esta manera resulta muy relevante el proceso de actualización y permanente capacitación para que de esta manera los colaboradores puedan realizar un mejor desempeño laboral en el cumplimiento de sus labores.

(Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018) En su Tesis Titulada: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal al Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018” de la Universidad Norbert Wiener – Lima; cuya metodología empleada es de tipo Aplicada Correlacional; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 50 personal asistencial y administrativo. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que las variables Gestión del talento humano y la variable desempeño

laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson , arrojó un 0.79; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los colaboradores del Puesto asistencial Corazón de Jesús.

2. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson , arrojó un 0.83; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral entre los colaboradores del Puesto asistencial Corazón de Jesús.
3. Se concluyo que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la normalidad de los datos ($p\text{-valor} < 0.05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson , arrojó un 0.85; con un $p\text{-valor}$ de 0.000, por lo que podemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a que indicaba que existe una correlación alta positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral entre los colaboradores del Puesto asistencial Corazón de Jesús.

2.1.3. Antecedentes locales

(Malpartida, 2019) En su Tesis Titulada: *“Gestión del Personal y Clima Organizacional en la Empresa Automotores Mopal S.A. Huánuco 2018”*, de la Universidad de Huánuco; cuya metodología empleada es de tipo Descriptiva; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 32 trabajadores. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. La investigación concluye en el hallazgo de una relación directa y alta entre las variables gestión del personal y el clima organizacional, esto se corrobora en que más del 80% de colaboradores a los cuales se le aplicó la encuesta indica que una gestión de personal adecuada permitirá que el rendimiento laboral se incremente.
2. Se corrobora que la constante capacitación permite un mejor desempeño entre los colaboradores de la empresa automotores mopal, pues el trabajo que realizan es bastante técnico y está en constante actualización, es por ello relevante que los trabajadores estén correctamente capacitados.
3. Se concluyó que uno de los factores más relevantes para el desempeño laboral es el tener un buen clima organizacional, pues aspectos como liderazgo carismático, comunicación eficiente y solidaridad y colaboración entre trabajadores, así que las labores administrativas, así como operativas sean realizadas en un clima de cordialidad lo cual permite que los trabajadores desarrollen con mucho mayor intensidad y alegría su trabajo, Urano niveles de productividad mucho mayores.
4. Se colabora que los niveles remunerativos inciden en forma directa en el desempeño laboral, los trabajadores manifiestan en un 92% que las condiciones salariales y laborales les permiten tener estabilidad económica para ellos y sus familias lo cual repercute en un mayor nivel de rendimiento laboral, es así que se sugiere a los administrativos mejoraron las condiciones laborales en proporción al rendimiento laboral.

(Cecilio Uzuriaga, Solis Herrada, & Saldivar Suasnabar, 2019) En su Tesis Titulada: *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018”*, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco; cuya metodología empleada es de tipo Descriptiva Explicativa; el instrumento empleado es el cuestionario con una muestra de 78 trabajadores. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó la existencia de una relación significativa y positiva entre la rotación de personal y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 72.6% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la rotación del personal administrativo ocasiona un desmedro en el desempeño laboral pues un trabajador que se está habituando al desarrollo de determinadas actividades al ser cambiado de manera brusca y en un periodo corto de tiempo no cumplirá las metas propuestas alterando la sistematización del trabajo y la linealidad del trabajo.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa y positiva entre los factores organizacionales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 71.7% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que factores como el tiempo de servicio, la naturaleza de la relación contractual (Contratado o permanente) y el nivel del cargo se relacionan de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sub gerencia de proyectos de inversión del Gobierno Regional de Huánuco.
3. Se determinó la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores de cargo y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una 71 relación positiva alta, Se puede indicar entonces que el nivel de responsabilidad, nivel de oferta laboral, nivel de gestión de recursos y la política laboral no se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral ya que son factores que solo inciden de manera indirecta sobre esta variable.

4. Se determinó la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores personales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no podemos rechazar la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la experiencia laboral, el nivel de estrés y presión laboral no están relacionados con el desempeño laboral, estos factores no son considerados al momento de tomar la decisión del cambio o rotación de puesto.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de personal

2.2.1.1. Teorías

La administración de personal como ciencia social, tiene como función el estudio de las instituciones, en este sentido todas sus funciones deben administrarse de forma correcta, con equidad de relevancia, haciendo hincapié a la Gestión del talento humano. Según (Suarez, 2011) considera que vivimos hoy en día en una sociedad con diversas fluctuaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, en la cual las fluctuaciones se manifiestan a un ritmo asombroso, ante la irreconocible complejidad de las fluctuaciones del pasado.

En tal sentido, las empresas de hoy en día, necesitan líderes que sean capaces de realizar grandes esfuerzos, que sean preparados intelectualmente, accesible y manejable con altos principios morales, equidad y justicia social. Asimismo, Chiavenato (2009), indica lo siguiente: “la Gestión de Personal hace referencia al grupo de normas y reglas indispensables orientadas a los puestos gerenciales vinculados con los colaboradores; haciendo hincapié a los mecanismos de incorporación, elección, preparación, motivación y evaluación de desempeño”

Según Maravi (2007) señala que la Gestión de Personal debe ser

entendida como una forma de generación de estrategias que opta la empresa para desarrollar y aprovechar el potencial de los colaboradores, pues en ellos está el intelecto, la experiencia laboral y el don para hacer que las cosas cambien efectivamente, siempre y cuando se alcancen altos niveles de satisfacción laboral; ya que de otra forma el colaborador dedicara su tiempo en cuestionar negativamente a la empresa y por ende buscara mejores horizontes. Aquellas organizaciones que están en el mercado competitivo, y cuentan con trabajadores insatisfechos estarán destinadas al fracaso y la extinción de la misma, ya que es imposible que esta empresa pueda competir con otra empresa en esas condiciones y no tanto porque en aquella tengan un mejor desempeño laboral, sino porque en ella, se genera la iniciativa del personal, las mismas que son importantes para la generación de ventajas estratégicas frente a la competencia.

2.2.1.2. Definición

La Gestión de Personal está compuesta por todos los procesos administrativos del puesto de Recursos Humanos, es decir abarca desde el proceso de contratación de los trabajadores hasta el termino de contrato, es por ello que se deben tomar en cuenta los aspectos legales, los acuerdos internos y los contratos con los colaboradores (Abolafio, 2020)

2.2.1.3. Dimensiones

Según Lastras (2018), señala las dimensiones claves para una adecuada Gestión de Personal son las siguientes: Conocimiento, Motivación y Desarrollo del equipo.

- **CONOCIMIENTO:** conocer al equipo de trabajo, es importante y relevante al momento de administrar las relaciones laborales; es decir, lo que se busca es tener una adecuada comunicación con el colaborador, para conocer su formación profesional y personal, considerando que no siempre se tiene éxito. En esta dimensión los factores que influyen son la formación profesional, entrenamiento y conocimiento.

- **MOTIVACIÓN:** este es un aspecto clave que se debe considerar, de hecho, se puede calificar como la dimensión más relevante, debido a que si el colaborador se siente satisfecho con la empresa en la que labora su desempeño serán muy beneficiosos. Entre los indicadores que intervienen en la motivación esta la orientación, recompensa y reconocimiento.
- **DESARROLLO:** otra dimensión a considerar es el desarrollo del equipo, esta ve las diversas ventajas que tienen los colaboradores para su desarrollo personal, social, económico, entre otros. En esta dimensión los factores que influyen son la comunicación, capacitación y liderazgo.

2.2.1.4. Importancia

Actualmente, la gestión de personal es una de las áreas más relevantes para toda entidad, ya que las personas son el recurso más importante pues estos poseen las capacidades y habilidades para crear productos nuevos, utilizan y generan recursos financieros, controlan la calidad, entre otros; con ello se puede decir que la Gestión de Personal se relaciona directamente con la capitalización (valor) de la empresa. (Rodriguez, 2021)

2.2.2. Evaluación de desempeño laboral

2.2.2.1. Teorías

Para Herrera (2020) “La evaluación del desempeño es un procedimiento sistemático y periódico que evalúa cuantitativa y cualitativamente la eficacia de los colaboradores en la realización de sus actividades y responsabilidades de las áreas que ocupan”. Su relevancia se fundamenta en que es un método de retroalimentación del comportamiento en el lugar de trabajo que ayuda a tomar decisiones sobre el desarrollo, la compensación, la promoción y la planificación de carrera de los colaboradores, de forma sistemática y regular con el desempeño de los colaboradores en su puesto y el modelo de desempeño determinado por la dirección de organización. Las evaluaciones de desempeño también mejoran la productividad de las

operaciones comerciales al permitirle planificar para solucionar deficiencias y mejorar su capacidad del colaborador para el desarrollo de su trabajo.

2.2.2.2. Definición

Según BIZNEO (2022) la evaluación de desempeño se define como un sistema que mide de manera objetiva e integral el comportamiento, as habilidades, el desempeño y la productividad de un trabajador, es decir, como mide a una persona, qué, que hace y que logra. Anteriormente se usaba para verificar el cumplimiento de las expectativas y metas propuestas a nivel individual, ahora se usa para medir aspectos como habilidades, capacidades, relaciones con los empleados, responsabilidades y cualquier variable relacionada con el desempeño laboral.

2.2.2.3. Dimensiones

Según Vega (2020), para lograr una correcta evaluación de desempeño dentro de las empresas, se debe considerar 3 dimensiones, las cuales son: Competencias, Resultados y Aprendizajes.

- **COMPETENCIA**

Es el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que debe tener una persona para desempeñar un determinado trabajo o tarea. Los factores que influyen en la competencia son la productividad, competitividad y actitud (Economipedia, 2020)

- **RESULTADOS**

Es la capacidad para actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando se necesita tomar decisiones importantes para lograr los objetivos de la organización. Entre los factores que influye esta la eficiencia y eficacia (AICAD, 2021)

- **APRENDIZAJE**

El aprendizaje es un proceso donde se construye nuevos

conocimientos y se desarrollan habilidades en las personas que son parte de una organización, a medida que la empresa acumula experiencia también necesita promover el desarrollo paulatino de habilidades de los colaboradores a lo largo del tiempo. (Aprendizaje, 2019)

2.2.2.4. IMPORTANCIA

Hoy en día, la evaluación de desempeño es de mucha relevancia para toda institución, debido a que permite a las empresas poder identificar sus fortalezas y sus debilidades para que pueden ser mejorados por cada uno de los colaboradores y de los equipos de trabajo. De esta manera resulta fácil poder optimizar los procesos y los resultados, lo cual contribuye a: conocer las habilidades y destrezas con que cuenta el trabajador y como las emplea en el desarrollo de sus labores, asimismo se conoce con exactitud las capacitaciones que necesitan los equipos de trabajo para optimizar su desempeño y se definen mejor los perfiles más adecuados para cada puesto de trabajo. (SYDLE, 2022)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Formación:** es un conjunto de conocimientos adquiridos, los mismos que constituyen una herramienta importante para fortalecer las habilidades y destrezas que uno posee (Universidad del Rosario, 2017)
- 2. Conocimiento:** es la información y habilidades que las personas adquieren a través de sus capacidades mentales (Economipedia, 2022)
- 3. Competitividad:** está determinada por la productividad, y se define como el valor de los productos creados por la unidad de trabajo o de capital. (Real Academia Española, 2014)
- 4. Recompensa:** es una gratificación material o intangible que se otorga al individuo, no solo para agradecer el esfuerzo por tu talento sino para mostrar la oportunidad de crecimiento profesional en la entidad.

(Prana, 2020)

5. **Reconocimiento:** es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño (Da Silva, 2021)
6. **Sueldo:** es el salario que recibe una persona por su trabajo realizado. De esta forma, el trabajador se beneficia al dedicar su tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata (Economipedia, 2020)
7. **Capacidad:** se refiere a los recursos y habilidades disponibles para un individuo, organización y/o institución, para realizar una tarea en particular. (Economipedia, 2020)
8. **Liderazgo:** acto que influye en un grupo de personas con el propósito de laborar en grupo y en función a una meta (Economipedia, 2022)
9. **Productividad:** es el rendimiento laboral, es decir, los recursos que consumimos para lograr un resultado (Santander, 2021)
10. **Eficiencia:** está relacionado con los recursos que se utilizan en una actividad y los servicios logrados por ellos (Gestión, 2022)
11. **Eficacia:** es el grado en que se logran una meta y/o objetivo, la eficacia se refiere a la capacidad de una persona para conseguir lo que se plantea.
12. **Actitud:** es la manera de actuar de una persona dentro de una organización. (Economipedia, 2020)

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. Hipótesis general

H1. La Gestión de Personal influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada – Provincia de Marañón - 2022

2.4.2. Hipótesis específicas

El conocimiento influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

La motivación influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

El desarrollo del equipo influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

2.5. Variables

2.5.1. Variable independiente

Gestión de Personal

2.5.2. Variable dependiente

Evaluación del Desempeño

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: Gestión de Personal	conocimiento	Formación	¿está satisfecho con el puesto que ocupa?
		Entrenamiento	¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?
		Conocimiento	¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?
	Motivación	Orientación	¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?
		Recompensa	¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?
		Reconocimiento	¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?
	Desarrollo del Equipo	Comunicación	¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?
		Capacitación	¿Usted considera que la capacitación es vital, para el correcto desempeño de su trabajo?
		Liderazgo	¿Considera a su jefe un líder democrático?
Variable Dependiente: Evaluación del Desempeño Laboral	Competencia	Productividad	¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?
		Competitividad	¿Considera usted que el trabajador cuenta con las herramientas adecuadas que lo ayudan al correcto desarrollo de su trabajo?
		Actitud	¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?
	Resultados	Eficiencia	¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?
		Eficacia	¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?
		Resultados	¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?
	Aprendizaje	Habilidades	¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?
		Destrezas	¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?
		Aptitudes	¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es del tipo aplicada - correlacional, debido a que busca conocer la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente, asimismo se pretende utilizar el conocimiento con el que se cuenta, asimismo el intelecto que se consigue para la generación de soluciones de esta manera estructurar prácticas basadas en investigaciones (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.1.1. Enfoque

El presente trabajo de investigación utiliza información de tipo cuantitativo.

Enfoque cuantitativo, debido a que utiliza la recopilación de información sobre la base de la medición numérica y la interpretación estadística para establecer pautas de conducta (Sampieri, Collado, & Lucio, 2003)

3.1.2. Alcance o nivel

Este es un estudio descriptivo, debido a que tiene como objetivo describir los comportamientos de las variables de estudio, lo cual involucra la observación sistemática de los sujetos de investigación y categoriza la información observada que puede ser utilizada (okdiario, 2018)

3.1.3. Diseño

No experimental, porque las dos variables no se manipulan intencionalmente y no existe un grupo de control y mucho menos experimental (Hernandez Sampieri, 2014)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Para Fidias (2006), señala que la población es un conjunto de individuos que habitan en una determinada área geográfica, las mismas que tienen cualidades similares, sobre estos son los que deben extenderse las conclusiones del estudio. Esto ha sido determinado por el problema y el objetivo de la investigación.

La población del estudio está comprendida por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022.

3.2.2. Muestra

Para Garcia (2017), señala que el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados, es decir; los sujetos de muestra son generalmente seleccionados según accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

La muestra del presente estudio, esta conformada por 26 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Morada.

N°	NOMBRE	CARGO
1	Wilgen Sabino Ventura	Gerente General
2	Fiorela Osorio Osorio	Gerente de Secretaria General
3	Efrain Ramos Lavado	Gerente de Obras y Desarrollo Urbano y Rural
4	Gustavo Huere Ureta	Gerente de Asesoría Legal
5	Eduar Marin Walter	Gerente de Servicios Públicos y Asuntos Sociales
6	Edwin Casio Justo	Sub Gerente de Abastecimiento, Almacén y Control Patrimonial
7	Jhon Caman Paredes	Sub Gerente de Seguridad Ciudadana
8	Oscar Ortega Cutipa	Sub Gerente de Defensa Civil
9	Sergio Romero Carrillo	Gerente de Desarrollo Económico y Productivo
10	Sharom Cubas Vilca	Sub Gerencia de Recursos Humanos

N°	NOMBRE	CARGO
1	Leddy Jauregui Diaz	Jefa de Mesa de Partes
2	Leydy Pacheco Mendoza	Asistente de La Gerencia de Obras
3	John Ramos Vigilio	Asistente de La Gerencia de Obras
4	Massiel Cuellar Chuquiyuri	Asistente de La Gerencia de Asesoría Legal
5	Milinet Gonzales Izquierdo	Administradora del Programa de Vaso de Leche
6	Vanessa Pariaton Garcia	Administradora de Telecentro
7	Carlos Villena Amado	Responsable de Registro Civil
8	Jimmy Rivas Sanchez	Asistente de la Sub Gerencia de Defensa Civil
9	Yudith Chavez Godoy	Asistente de la Gerencia de Desarrollo Economico y Productivo
10	Lizbeth Gomez Huáman	Asistente de la Sub Gerencia de Abastecimiento
11	Mabel Caso Tacuche	Asistente de la Sub Gerencia de Abastecimiento
12	Rigoberto Chacon Solis	Operador de Volquete Municipal
13	Ivan Mesones Mundaca	Asistente de Campo de la Gerencia de Obras
14	Elidoro Cardenas Fabian	Asistente de Seguridad Ciudadana
15	Roscio del Pilar Aquino	encargada de Limpieza de las oficinas de la entidad
16	Keyni Peña Bustamante	Encargado de Limpieza Publica

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos:

Datos Secundarios:

Estos hacen referencia a la información recopilada y registrada por alguien que no es el analista, en la cual estas fuentes secundarias pueden ser obtenidas de artículos de universidades, libros, revistas, internet, etc (Informatica para tu negocio, 2016)

Técnica:

La Encuesta:

“es una técnica o método de recopilación de información en el que un grupo de personas son entrevistadas verbalmente, por escrito o digitalmente para obtener información necesaria para un estudio”. (Sandhusen, 2018)

Instrumento:

El Cuestionario:

Es un medio fundamental de comunicación escrita, entre el individuo que realiza las preguntas y el encuestado, este instrumento ayuda a la traducción de los objetivos y las variables del estudio, a través de diversas preguntas concretas, bien redactadas con anterioridad y fáciles de analizar en relación con el problema del estudio". (Balestrini, 2002)

3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Cuadros estadísticos

También conocida como "tabla estadística", es un arreglo organizado sistemáticamente de filas y columnas para que los datos puedan presentarse y organizarse para categorizarlos lo suficiente para la comparación e interpretación de las características de dos o más variables. (Estadísticas, 2013)

Diagrama de barras

Es una representación bidimensional de la frecuencia absoluta o relativa, de variables cuantitativas o cualitativas, pero siempre discreta y distribuida sobre la línea (Economipedia, 2020)

SPSS

Este es un software utilizado principalmente para realizar la captura y el análisis de datos para la creación de tablas y gráficos con data compleja, asimismo este software es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de texto entre otros formatos más (QuestionPro, 2020)

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada

Tabla 1.

¿Está satisfecho con el puesto que ocupa?

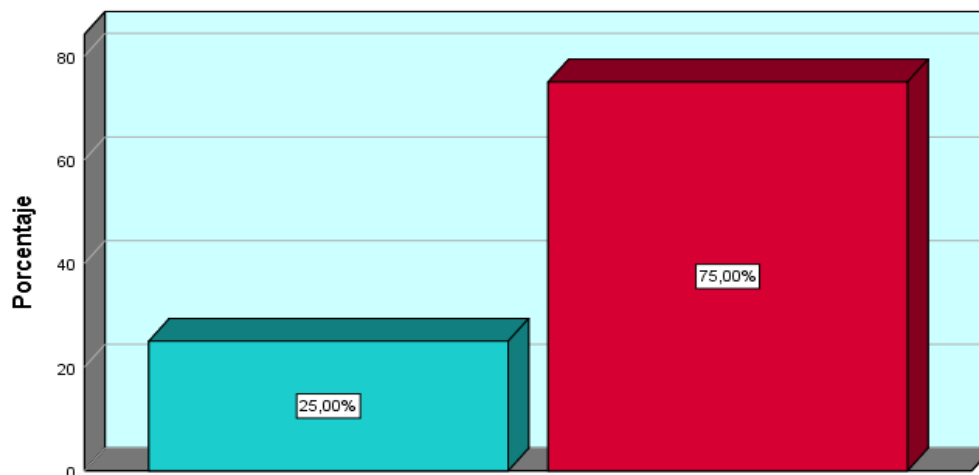
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	25,0	25,0	25,0
	Si	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 1.

¿Está satisfecho con el puesto que ocupa?



Fuente: Tabla N°01

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que si efectivamente el 75% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada se siente satisfecho con el puesto que ocupa actualmente mientras que el 25% manifiesta que a veces, ello se debe a que están en proceso de aprendizaje y al desconocer algún asunto en particular los desespera.

Tabla 2.

¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?

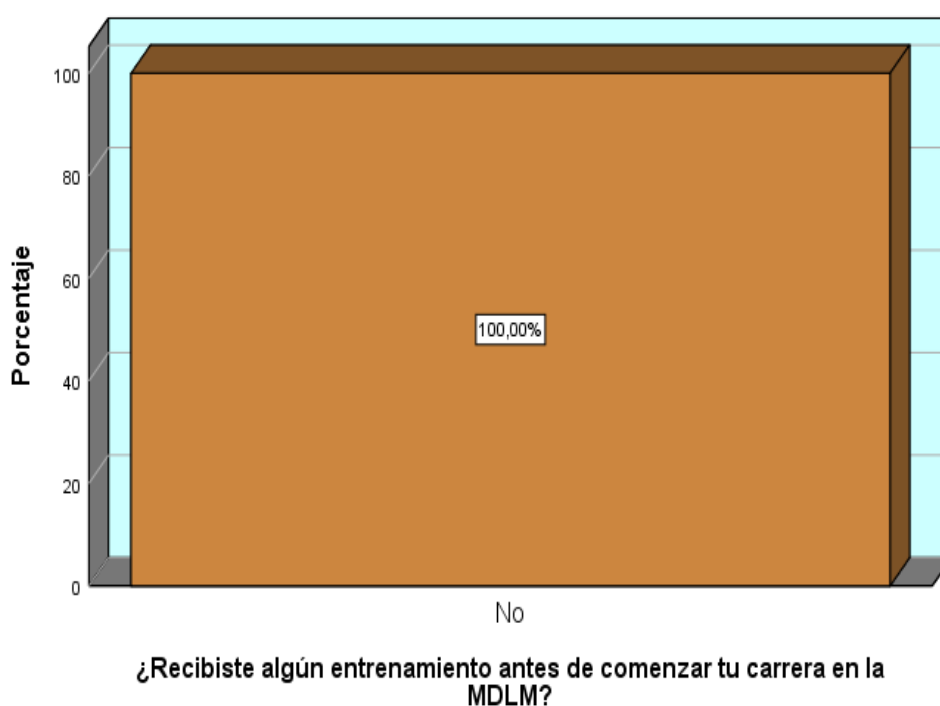
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 2.

¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?



Fuente: Tabla N°02

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, no han recibido ningún tipo de entrenamiento antes de comenzar a laborar para la entidad, ello se debe a que consideran que el trabajador que labora está en proceso de aprendizaje y cuentan con el apoyo del jefe de cada área para que los pueda instruir y orientar ante cualquier duda o consulta que se les genera.

Tabla 3.

¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?

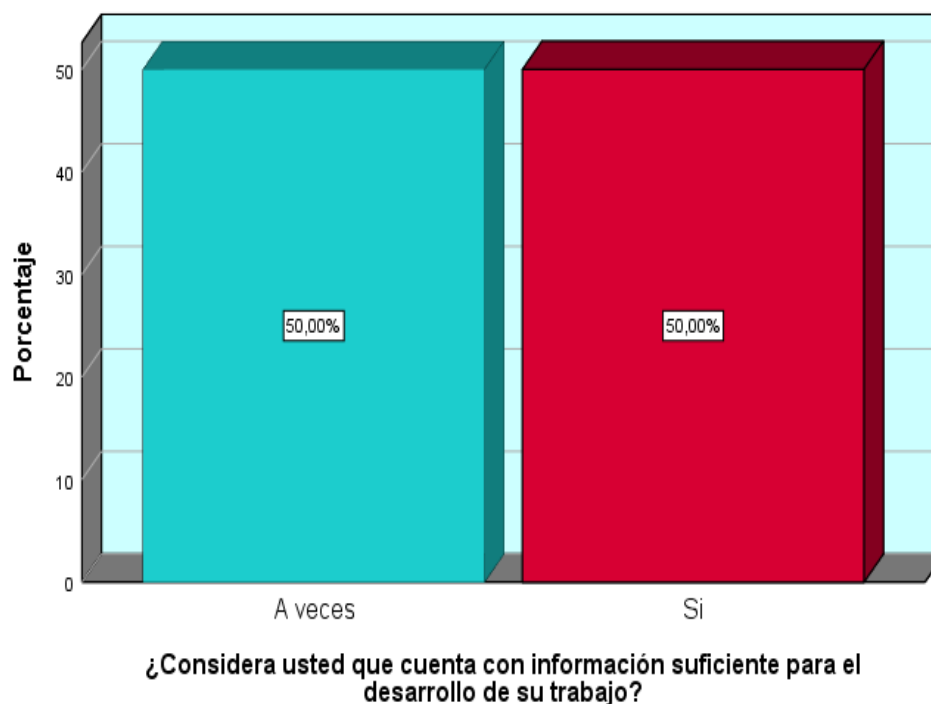
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	50,0	50,0	50,0
	Si	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 3.

¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?



Fuente: Tabla N°03

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, consideran que, si cuentan con información suficiente para el desarrollo de su trabajo mientras que el otro 50% manifiesta que a veces, ello se debe al tiempo y dedicación que dedica cada trabajador en función a sus labores encomendadas por su jefe inmediato.

Tabla 4.

¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?

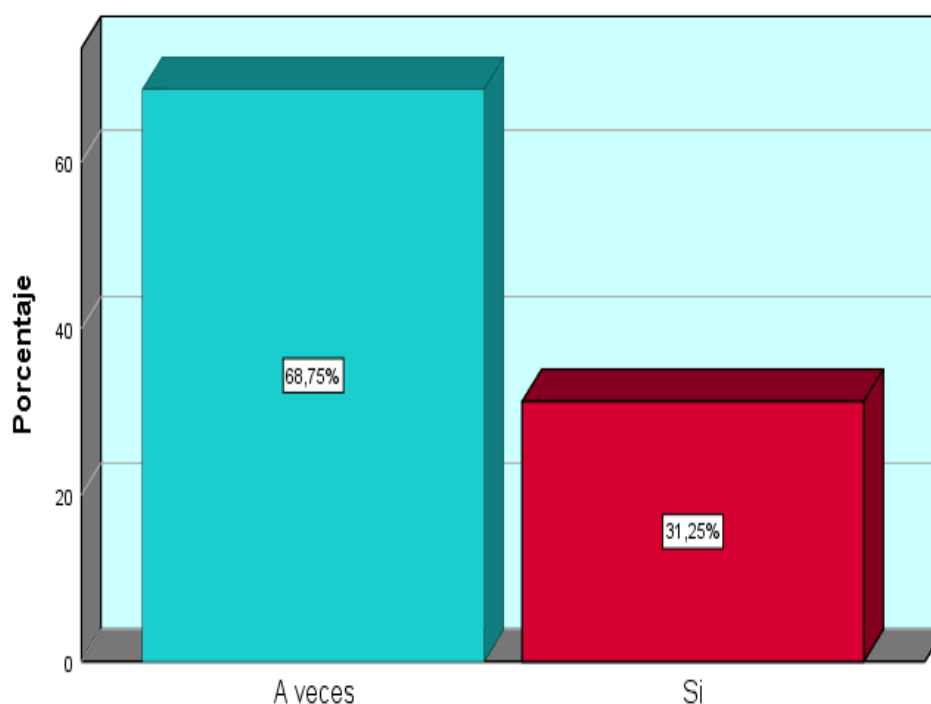
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	68,8	68,8	68,8
	Si	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 4.

¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?



Fuente: Tabla N°04

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que su jefe de área lo orienta en su trabajo a veces el 68.75%, mientras que el 31.25% manifiesta que efectivamente su jefe los orienta adecuadamente para el desarrollo de su trabajo, ello se debe al grado de interés que le pone cada trabajador en función al trabajo que realiza.

Tabla 5.

¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?

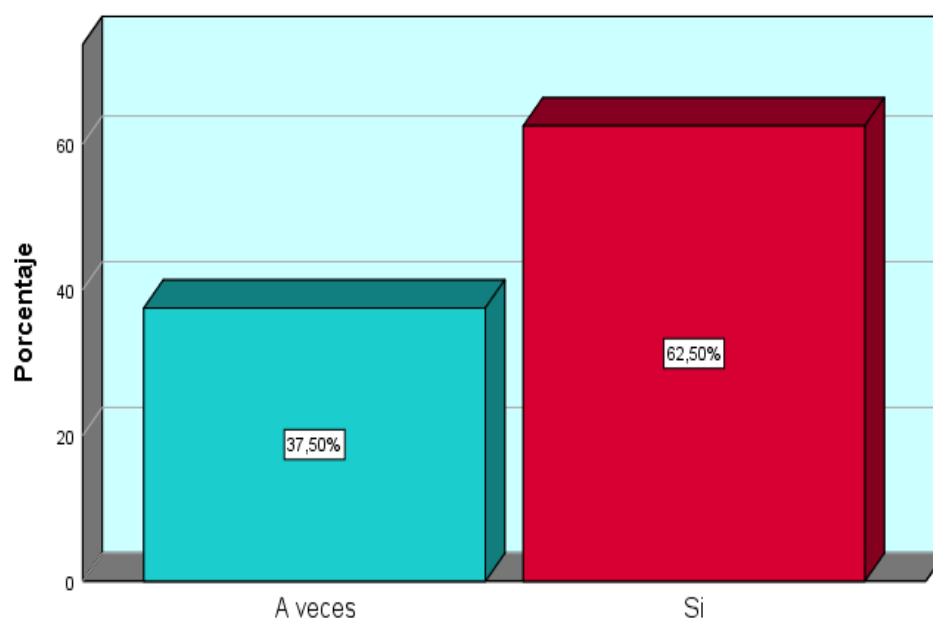
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	37,5	37,5	37,5
	Si	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 5.

¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?



Fuente: Tabla N°05

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que el 62.50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, consideran que la entidad si les recompensa adecuadamente por el trabajo que realizan, mientras que el 37.50% de los trabajadores manifiestan que a veces; ello se debe a que algunos trabajadores no son de la zona y entre el alquiler de cuarto, pasaje, desayuno almuerzo y cena, pues el gasto es mayor a diferencia de los que son de la misma zona.

Tabla 6.

¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?

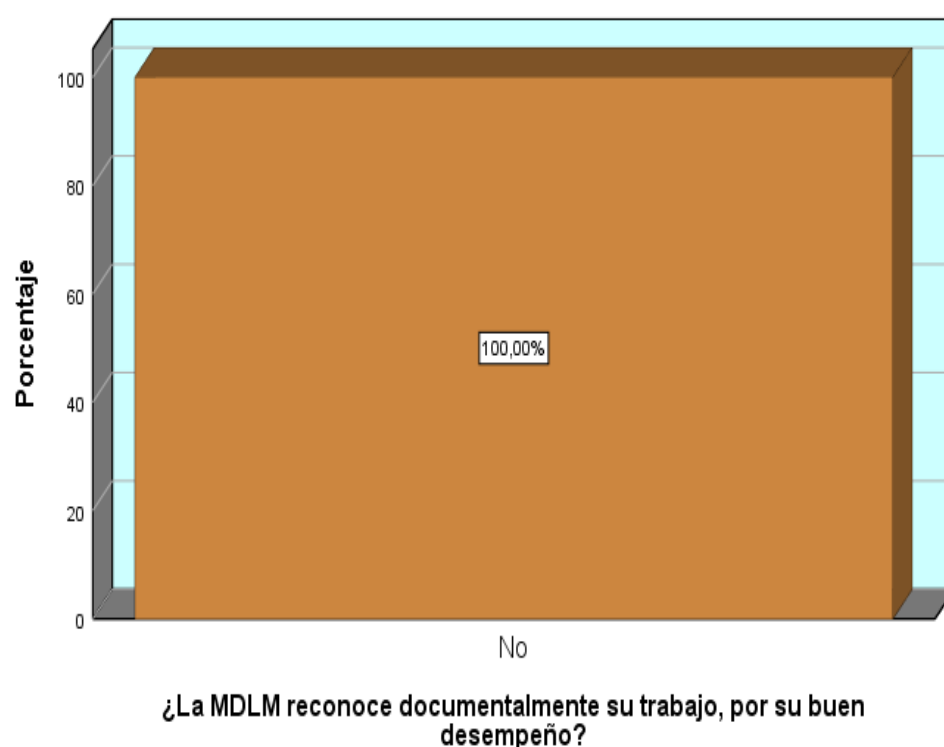
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 6.

¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?



Fuente: Tabla N°06

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 100% de la muestra de estudio manifiesta que la Municipalidad Distrital de la Morada, no los reconoce documentalmente por su trabajo, por su buen desempeño; ello se debe a que como cada área trabaja por metas en función a ello perciben adicionales monetarios por el cumplimiento de dichas metas, actividades y/o proyectos. Y en el caso de constancias de trabajo, es el trabajador quien lo tiene que solicitar documentalmente para la emisión de dicho documento.

Tabla 7.

¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?

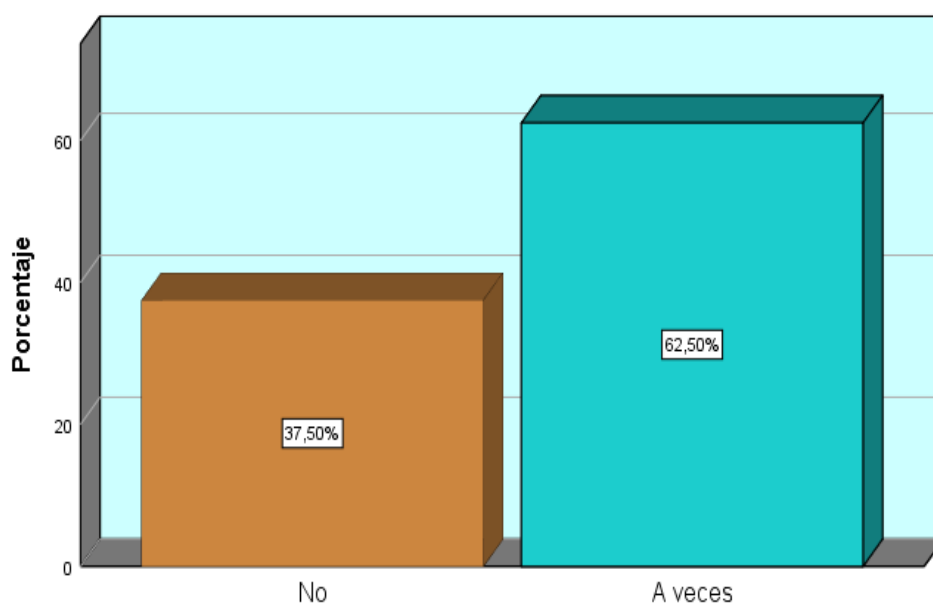
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 7.

¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?



Fuente: Tabla N°07

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 62.50% de la muestra de estudio manifiesta que, en la Municipalidad Distrital de la Morada, a veces si existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo, mientras que el 37.50% de la muestra manifiesta lo contrario, que en la entidad no existe comunicación fluida entre los colegas de trabajo, ello se debe al grado de relación que forma o que cultiva cada trabajador con las áreas que se relaciona.

Tabla 8.

¿Usted considera que la capacitación es vital para el correcto desempeño de su trabajo?

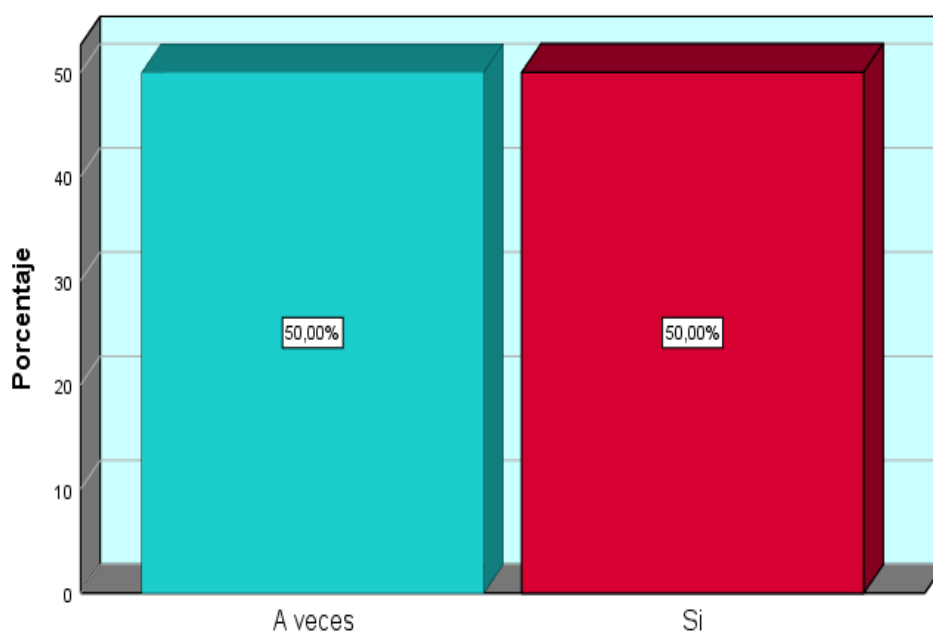
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	50,0	50,0	50,0
	Si	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 8.

¿Usted considera que la capacitación es vital para el correcto desempeño de su trabajo?



Fuente: Tabla N°08

Elaboración: El investigador

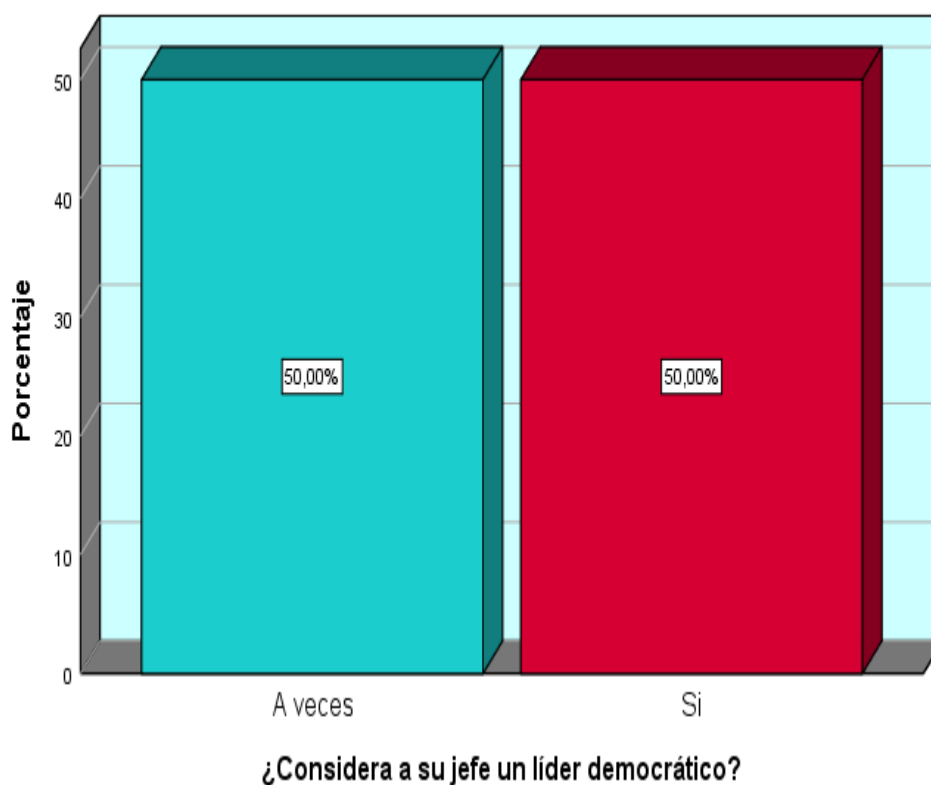
INTERPRETACIÓN: el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada manifiestan que la capacitación si es vital y de gran importancia para un buen desempeño laboral, ello se debe a que consideran que actualmente estamos en un mundo competitivo y cuanto mas capacitados y actualizados estén sobre temas de su interés estarán preparados para cualquier cambio.

Tabla 9.
¿Considera a su jefe un líder democrático?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	50,0	50,0	50,0
	Si	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.
Elaboración: El Investigador

Gráfico 9.
¿Considera a su jefe un líder democrático?



Fuente: Tabla N°09
Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, consideran que, si efectivamente su líder y/o su jefe inmediato son democráticos con las decisiones que toman, es decir, que consideran la opinión que da el trabajador antes de tomar cualquier decisión.

Cuestionario dirigido a los Gerentes y Sub Gerentes de la Municipalidad Distrital de la Morada

Tabla 10.

¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	10	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 10.

¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?



Fuente: Tabla N°10

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 100% de la muestra manifiesta que si efectivamente consideran que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupan actualmente en la Municipalidad Distrital de la Morada, mucho va depender del grado de interés e importancia que cada uno tome en función a su trabajo.

Tabla 11.

¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?

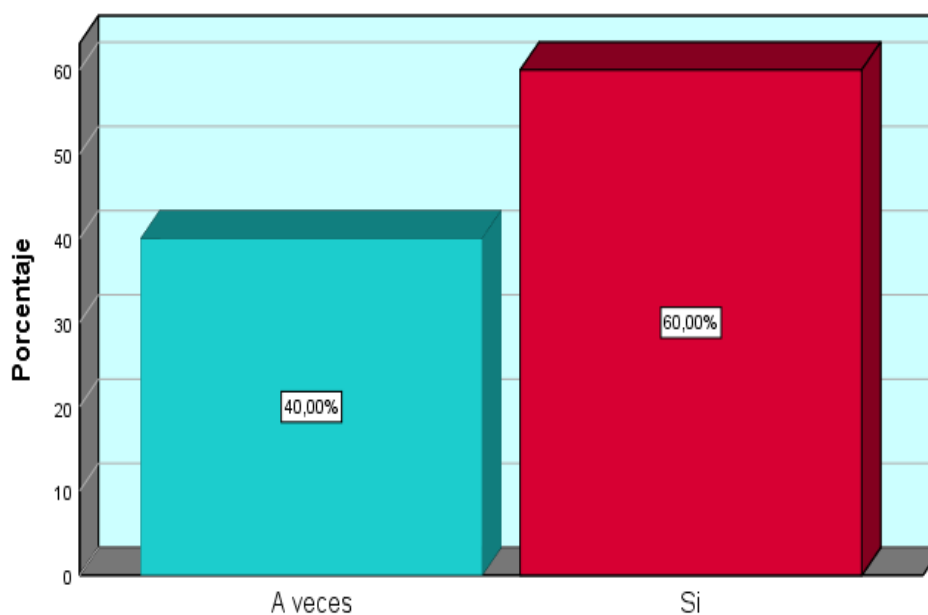
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	40,0	40,0	40,0
	Si	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 11.

¿Considera usted que el trabajador cuenta con las herramientas adecuadas que lo ayudan al correcto desarrollo de su trabajo?



Fuente: Tabla N°11

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: la muestra de estudio manifiesta que el 60% de los Gerentes de cada área, consideran que el trabajador si cuenta con las herramientas adecuadas y necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo, asimismo el 40% considera solo a veces, ello se debe a que de algunos sus herramientas de trabajo suelen ser lentos o demoran al aprender. Ejemplo: su computadora, impresora.

Tabla 12.

¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?

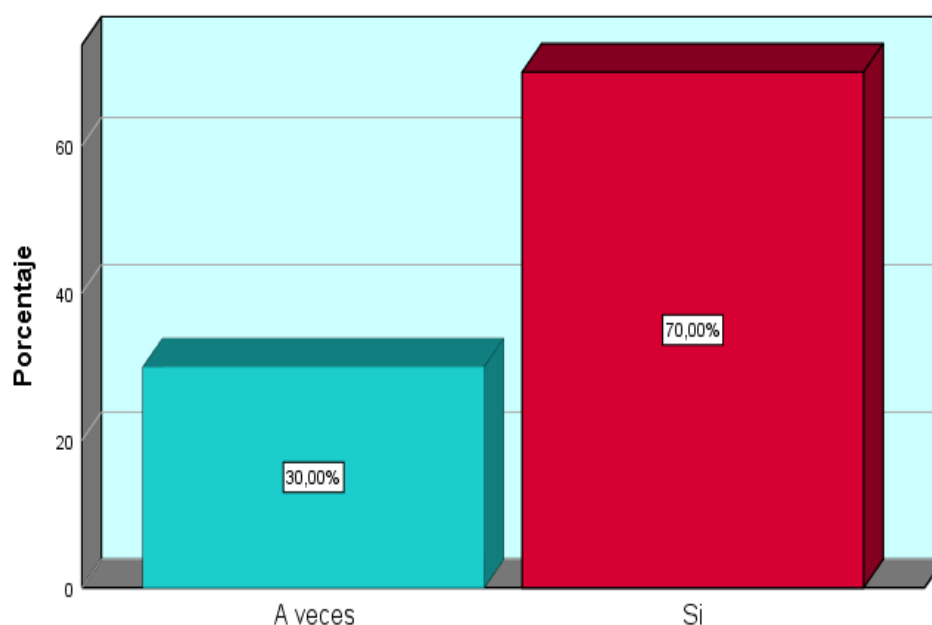
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	30,0	30,0	30,0
	Si	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 12.

¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?



Fuente: Tabla N°12

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 70% de la muestra manifiesta que la actitud del trabajador es muy importante, debido a que al ser una entidad pública estamos en constante interacción con el público y a ellos nos debemos, por más sobrecargados que se pueda estar el público merece una buena atención por parte del servidor público.

Tabla 13.

¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?

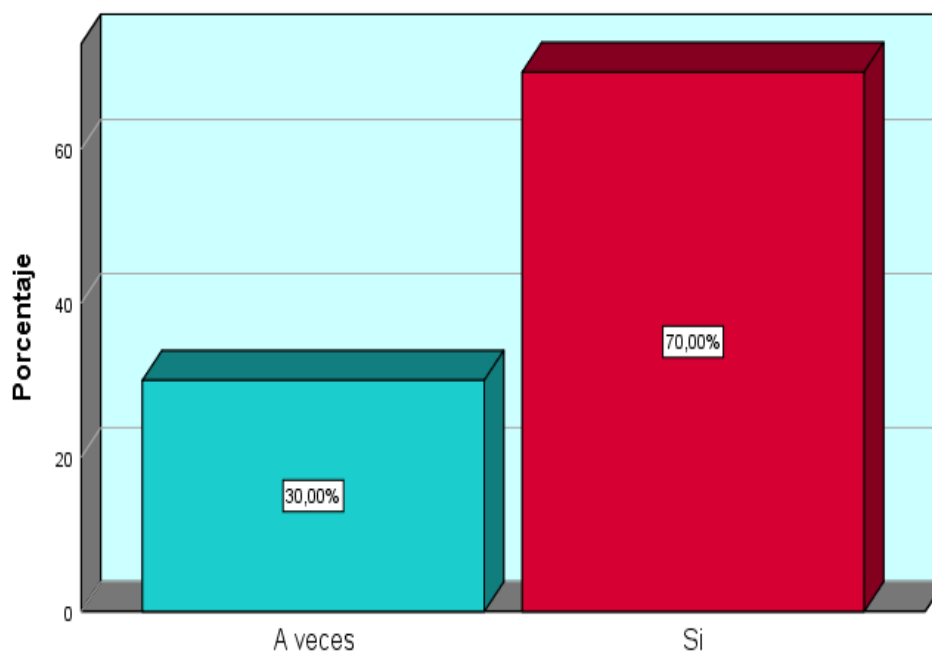
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	30,0	30,0	30,0
	Si	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 13.

¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?



Fuente: Tabla N°13

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 70% de la muestra manifiesta que, si efectivamente el trabajador realiza su trabajo eficientemente ello se debe a los resultados que se obtiene en cada área, mientras que el 30% manifiesta que a veces, ello se debe a que el personal está en aprendizaje y es cuestión de tiempo para que se adapte al ritmo de trabajo del área en donde se encuentra.

Tabla 14.

¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?

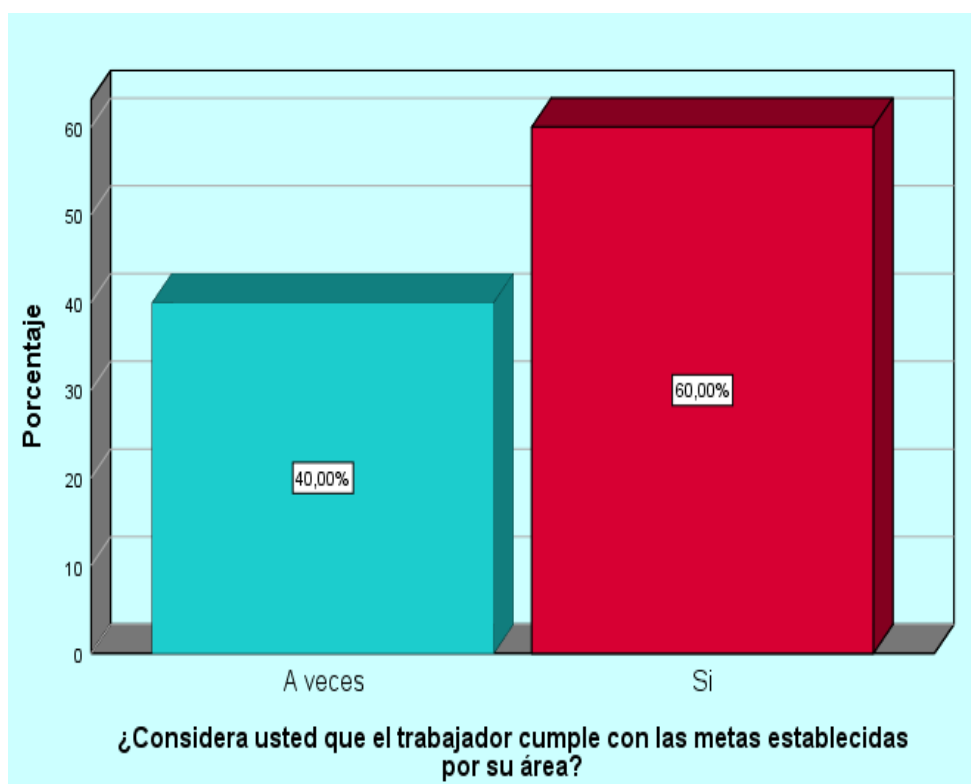
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	40,0	40,0	40,0
	Si	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 14.

¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?



Fuente: Tabla N°14

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 60% de la muestra de estudio manifiesta que el trabajador si cumple con las metas establecidas por su área, debido al empeño que le pone el trabajador, y al ritmo en que realiza su trabajo, mucho va depender de cuan satisfecho este el trabajador y el grado de orientación que le da su jefe superior.

Tabla 15.

¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?

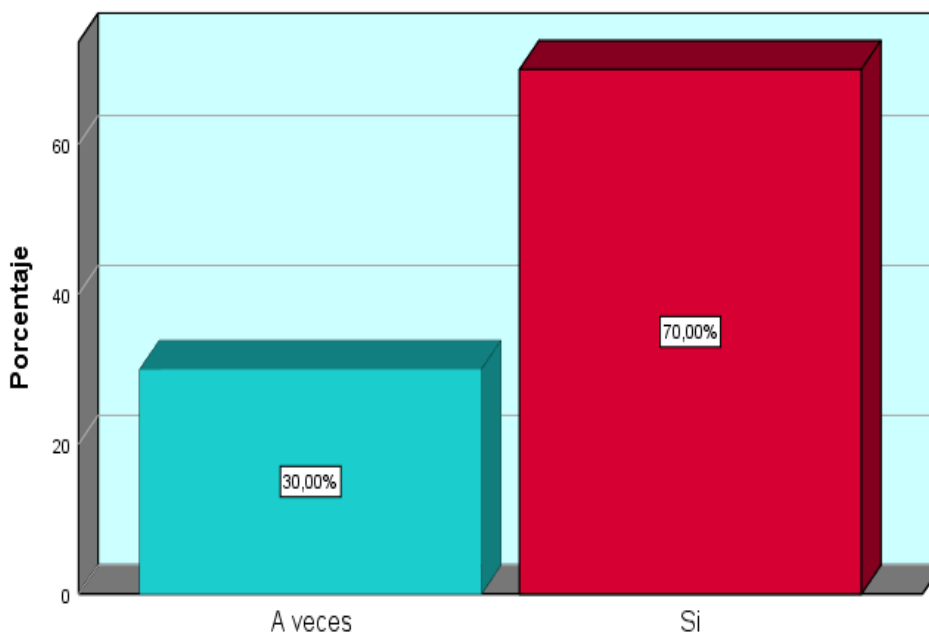
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	30,0	30,0	30,0
	Si	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 15.

¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?



Fuente: Tabla N°15

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 70% de la muestra de estudio manifiesta que si efectivamente el trabajador cumple con los objetivos mensuales establecidos por su área de trabajo, ello va depender del grado de satisfacción que tenga el trabajador y del grado de interés que le ponga en el desarrollo de su trabajo en función a ello va ser su desempeño laboral.

Tabla 16.

¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?

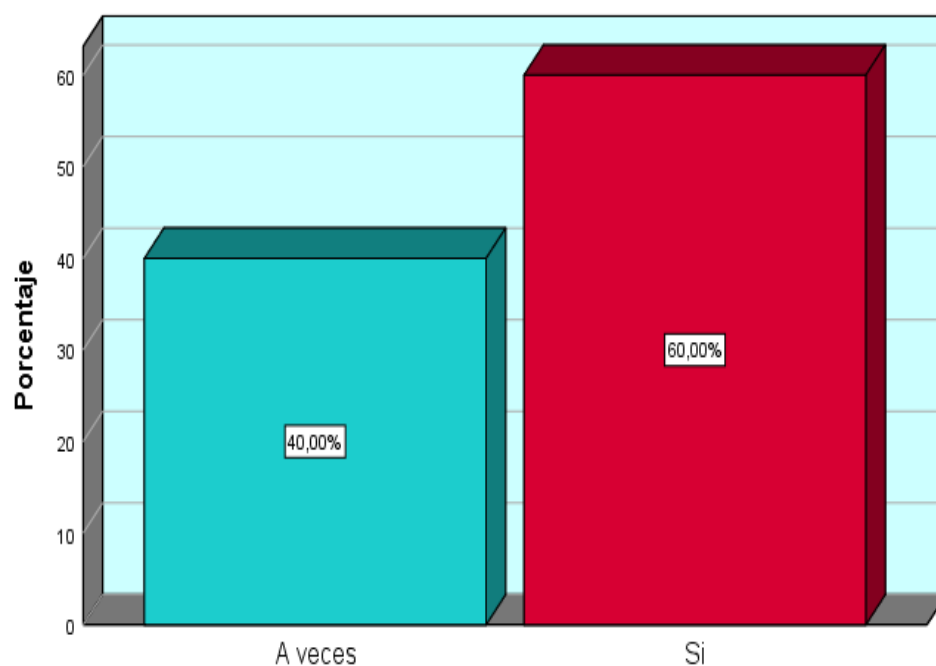
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	40,0	40,0	40,0
	Si	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 16.

¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?



Fuente: Tabla N°16

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 60% de la muestra de estudio manifiesta que, si efectivamente consideran que el trabajador cuenta con las habilidades blandas necesarias y adecuadas según el puesto que ocupa, debido a que al estar expuestos al servicio público como por ejemplo el área de registro civil, mesa de partes y SISFOH, los usuarios salen satisfechos y agradecidos por la atención brindada

Tabla 17.

¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?

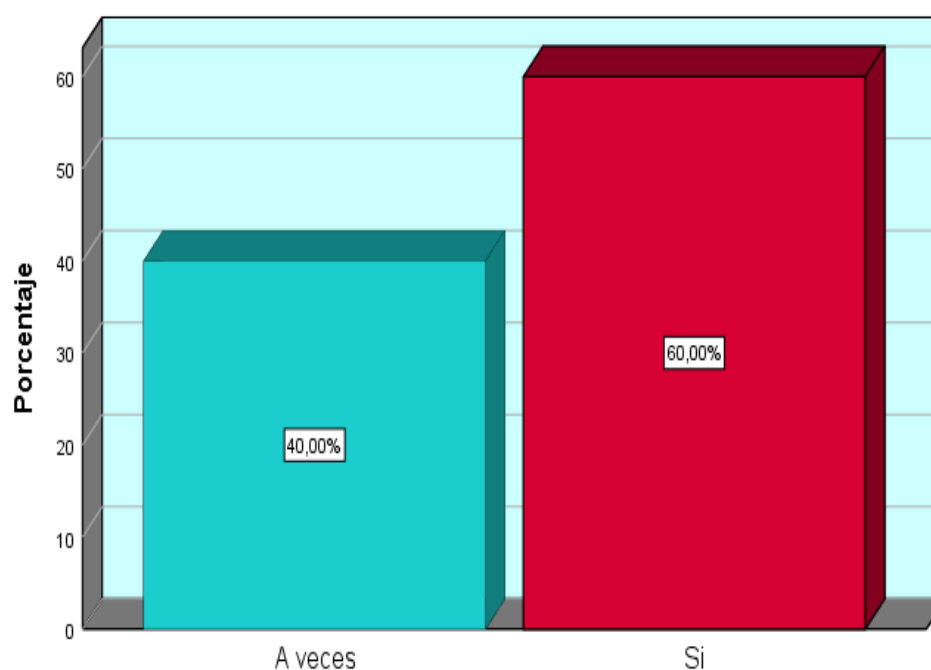
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	40,0	40,0	40,0
	Si	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 17.

¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?



Fuente: Tabla N°17

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: El 60% de la muestra de estudio manifiesta que, si efectivamente el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la Municipalidad Distrital de la Morada, ello se debe al nivel de desempeño que tiene el trabajador en sus labores que realiza, porque hay tramites que ya conoce como realizar el procedimiento adecuado.

Tabla 18.

¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?

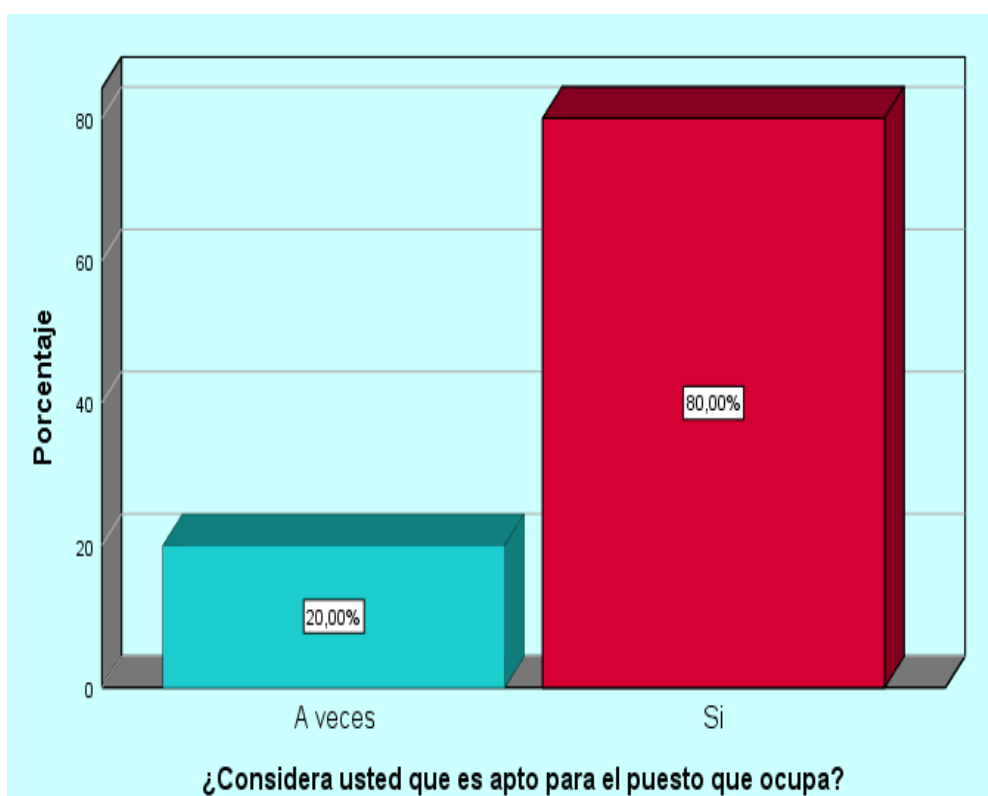
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	20,0	20,0	20,0
	Si	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

Gráfico 18.

¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?



Fuente: Tabla N°18

Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN: el 80% de la muestra manifiesta que si efectivamente consideran con cuentan con las capacidades, habilidades y destrezas adecuadas, para estar en el puesto que ocupan.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis general

Tabla 19.

La Gestión de Personal influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

Correlaciones				
			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1,000	,498
		Sig. (bilateral)	.	,345
		N	16	10
	VD	Coefficiente de correlación	,498	1,000
		Sig. (bilateral)	,345	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario, 2022.
Elaboración: El Investigador

INTERPRETACIÓN: en la Tabla 19 se observa un puntaje de 0,498 existe una correlación positiva media entre la Gestión de Personal y la Evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada. En tal sentido se rechaza la Hipótesis general alternativa afirmando con ello que existe influencia significativa entre la Gestión de Personal y Evaluación del Desempeño Laboral.

HIPOTESIS ESPECIFICA N° 01

Tabla 20.

El conocimiento influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

Correlaciones				
			DM1VI	dm1vd
Rho de Spearman	conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,356
		Sig. (bilateral)	.	,282
		N	16	10
	competencia	Coefficiente de correlación	,356	1,000
		Sig. (bilateral)	,282	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

INTERPRETACIÓN: en la Tabla 20 se observa un puntaje de 0,356 existe una correlación positiva baja entre el conocimiento y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada. En tal sentido se acepta la Hipótesis específica N°01 afirmando con ello que existe influencia significativa entre el conocimiento y competencia Laboral.

HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 02

Tabla 21.

La Motivación influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

Correlaciones				
			Motivación	Resultados
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,302
		N	16	10
	Resultados	Coeficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,302	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N°21 se observa un puntaje de 0,591 existe una correlación positiva media entre la motivación laboral y los resultados que se obtienen en la Municipalidad Distrital de la Morada. En tal sentido se acepta la Hipótesis específica N°02 afirmando con ello que existe influencia significativa entre la motivación laboral y el resultado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 03

Tabla 22.

El desarrollo del equipo influye significativamente en la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022

Correlaciones				
			Desarrollo del Equipo	Aprendizaje
Rho de Spearman	Desarrollo del Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,446
		Sig. (bilateral)	.	,303
		N	16	10
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,446	1,000
		Sig. (bilateral)	,303	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario, 2022.

Elaboración: El Investigador

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N°22 se observa un puntaje de 0,446 existe una correlación positiva baja entre el Desarrollo del Equipo y el aprendizaje que se obtienen en la Municipalidad Distrital de la Morada. En tal sentido se acepta la Hipótesis específica N°03 afirmando con ello que existe influencia significativa media entre el Desarrollo del Equipo y el aprendizaje.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL: La Gestión de Personal influye significativamente en la Evaluación del Desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. En el presente trabajo de investigación se comprobó que existe una relación de 0,498 el cual es positiva media entre la Variable Independiente y la Variable Dependiente. Según (Altamirano Zanipatin, 2020), afirma que la Gestión del talento humano y el desempeño laboral están relacionados en un 0.86 lo cual indica la existencia de correlación alta, positiva y significativa entre estas variables de estudio, aplicada a los colaboradores administrativos del distrito 18. Asimismo, según Chiavenato (2009) señala que la Gestión de Personal hace referencia al grupo de normas y reglas indispensables orientadas a los puestos gerenciales vinculados con los colaboradores; haciendo hincapié a los mecanismos de incorporación, elección, preparación, motivación y evaluación de desempeño laboral.

HIPÓTESIS ESPECIFICA N°01: El conocimiento influye significativamente en la Evaluación del Desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. En el presente trabajo de investigación se comprobó que existe una relación de 0,351 el cual es positiva y baja entre el conocimiento y la Variable Dependiente. Según (Paredes Bermeo, 2017) manifiesta que la Competencia del personal y la variable de desempeño laboral están relacionadas, ello en razón que habiendo demostrado la normalidad de los datos, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman , arrojó un resultado de 0.90; por lo que se afirma que existe una correlación alta positiva y significativa entre el desarrollo de competencias del personal operativo y la variable desempeño laboral entre los colaboradores del sector turismo hotelero del distrito de Ambato. Así mismo según (Lastras, 2018) señala que

conocer al equipo de trabajo, es importante y relevante al momento de administrar las relaciones laborales; es decir, lo que se busca es tener una adecuada comunicación con el colaborador, para conocer su formación profesional y personal, considerando que no siempre se tiene éxito.

HIPÓTESIS ESPECIFICA N°02: La Motivación influye significativamente en la Evaluación del Desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. En el presente trabajo de investigación se comprobó que existe una relación de 0,591 el cual es positiva y entre la Motivación y la Variable Dependiente. Según (Aguirre & Carrillo, 2018) manifiestan que la relación entre la Motivación laboral y el desempeño laboral es significativa, el cual se fundamenta con el valor del coeficiente de correlación obtenida de 0.87, lo cual indica que a mayor motivación laboral mayor será el desempeño laboral. Asimismo, según lastras (2018) señala que la motivación es un aspecto relevante que se debe considerar debido a que influye directamente en la productividad del trabajador.

HIPÓTESIS ESPECIFICA N°03: El desarrollo del equipo influye significativamente en la Evaluación del Desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. En el presente trabajo de investigación se comprobó que existe una relación de 0,446 el cual es positiva y baja entre el Desarrollo del Equipo y la Variable Dependiente. Según (Malpartida, 2019) manifiesta que la constante capacitación permite un mejor desempeño entre los colaboradores de la empresa automotores mopal, pues el trabajo que realizan es bastante técnico y está en constante actualización, es por ello relevante que los trabajadores estén correctamente capacitados. Según (Lastras, 2018) manifiesta que el desarrollo del equipo, está relacionada con las diversas ventajas que tienen los colaboradores para su desarrollo personal, social, económico, entre otros.

CONCLUSIONES

1. En relación al Objetivo General se determinó como se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022, se concluye que la Gestión de Personal tiene una incidencia positiva media en la Evaluación del desempeño laboral de la entidad, ello se demuestra según los resultados obtenidos de la tabla N°19 donde el coeficiente correlacional arroja un resultado de 0,498.
2. En relación al Objetivo Especifico 1, se determinó como se vincula el Conocimiento y La Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022, en el cual se concluye que tienen una incidencia positiva y baja en la Evaluación del Desempeño Laboral, ello se sustenta en la Tabla N°01 en el que el 75% de los trabajadores están satisfechos en el área que se encuentran laborando, asimismo, según la Tabla N°03 el 50% de los trabajadores afirman que cuentan con un información suficiente para el correcto desempeño de sus funciones laborales.
3. En relación al Objetivo Especifico 2, se determinó como se vincula la Motivación y La Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022, en el cual se concluye que tienen una incidencia positiva moderada en la Evaluación del Desempeño Laboral, ello se sustenta en la Tabla N°04 en el que el 68.75% de los trabajadores manifiestan que sus jefes del área los orienta adecuadamente en el desarrollo de sus funciones, asimismo en la Tabla N°05, el 62.50% de los trabajadores manifiestan que son recompensados adecuadamente por la entidad mencionada.
4. En relación al Objetivo Especifico 3, se determinó como se vincula el Desarrollo del Equipo y La Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022, el cual tienen una incidencia positiva baja, ello se sustenta en la Tabla N°06 en el que el 62.50% de los trabajadores manifiestan que solo a veces existe comunicación fluida entre los trabajadores de la entidad, asimismo en la Tabla N°09 el 50% de

los trabajadores de la entidad señalan que su jefe es un líder democrático, debido a que consideran que respetan sus opiniones.

RECOMENDACIONES

1. **(CONCLUSIÓN 1)** Se recomienda a la Gerencia de la Municipalidad Distrital de la Morada, permitir realizar futuras investigaciones con la misma variable independiente la cual es la Gestión de Personal, con otra variable dependiente, como por ejemplo planteamiento estratégico.
2. **(CONCLUSIÓN 2)** Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la generación de reuniones u otras actividades, donde se genere la interrelación de los trabajadores para que se puedan conocer un poco más, saber cuáles son sus metas u objetivos personales, su manera de pensar entre otros.
3. **(CONCLUSIÓN 3)** Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, considerar el reconocimiento documental y en público de los trabajadores por el trabajo que realizan, ya que de una u otra manera influye en su productividad y motivación personal del mismo
4. **(CONCLUSIÓN 4)** Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, implantar una cultura de capacitación mensual, con el objetivo de capacitar al personal sobre temas relacionados al trabajo que realizan de esta manera les permitirá realizar mejor su trabajo y despejar dudas que le puedan sugerir respecto a su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (20 de Setiembre de 2019). Obtenido de Aprendizaje: <https://aprendizaje360.com/importancia-aprendizaje-organizacional-empresa/#:~:text=El%20aprendizaje%20organizacional%20es%20el,a%20lo%20largo%20del%20tiempo.>
- (07 de Febrero de 2020). Obtenido de CONEXION ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-personal-salud-organizacional-y-liderazgo>
- (14 de Junio de 2021). Obtenido de AICAD: <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/#:~:text=La%20orientaci%C3%B3n%20a%20resultados%20y,o%20mejorar%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- (18 de Octubre de 2021). Obtenido de Santander: <https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>
- (10 de Abril de 2022). Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en la UGEL Yarowilca*. Huánuco.
- Altamirano Zanipatin, A. S. (2020). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Distrito 18 D06 Cevallos a Tisaleo - Educación*. Ambato - Ecuador.
- Balestrini. (2002). El Cuestionario. *Eumed.net*, 138.
- BIZNEO. (15 de Marzo de 2022). Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/#Que_es_una_evaluacion_del_desempeno

Cecilio Uzuriaga, K. M., Solis Herrada, N., & Saldivar Suasnabar, S. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relacion con el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018*. Huánuco.

Cortés, N. (01 de Setiembre de 2021). *GeoVictoria*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20en%20Per%C3%BA%20es%20un%20importante,%2C%20la%20tendencia%20es%20clara.>

Da Silva, D. (23 de Julio de 2021). Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/#:~:text=El%20reconocimiento%20laboral%20es%20la,rendimiento%20y%20resultados%20organizacionales%20positivos.>

Definición. (30 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://definicion.de/excel/>

Economipedia. (12 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

Economipedia. (18 de Abril de 2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>

Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). *"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Zona Registral N°VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo.

Estadísticas. (Mayo de 2013). Obtenido de <http://estadisticas.salta.gov.ar/web/archivos/documentos/PreparacionyPresentaciondeCuadrosEstadisticos.pdf>

Fidias, A. (2006). *El proyecto de Investigación*. Venezuela: Episteme.

Hernandez Sampieri. (2014).

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Herrera , C. (2020). *Sistema de Evaluación del Desempeño*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/23977/TFM000740.pdf?sequence=1#:~:text=TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20EVALUACI%C3%93N%20DEL,de%20los%20puestos%20que%20desarrollan.%E2%80%9D>

Informatica para tu negocio. (2016). Obtenido de <https://www.informaticaparatunegocio.com/blog/diferencia-datos-primarios-datos-secundarios/>

Lastras, S. (06 de Febrero de 2018). *Audalia Nexia HR Lab*. Obtenido de <https://hrlab.audalianexia.com/blog/las-4-dimensiones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>

Malpartida, R. (2019). *Gestión del Personal y Clima Organizacional en la empresa automotores Mopal S.A. Huánuco 2018*. Huánuco.

Maravi, g. (2007). *LA GESTION DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS PUBLICAS*.

Paredes Bermeo, A. P. (2017). *Competencias del Personal Operativo y el Desempeño Laboral en el Sector Hotelero*. Ecuador.

Prana. (31 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://pranagroup.mx/blog/gratificacion-empresarial/tipos-de-recompensas-para-empleados-217/>

QuestionPro. (octubre de 2018). *Muestreo No Probabilístico*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/#:~:text=El%20muestreo%20no%20probabil%C3%ADstico%20es,hacer%20la%20selecci%C3%B3n%20al%20azar.>

Real Academia Española. (2014). Obtenido de Real Academia Española.

Rodriguez, S. (2021). *CEUPE*. <https://www.ceupe.com/blog/la-importancia-de-la-gestion-de-recursos-humanos.html#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20>

humanos%20es%20una%20de%20las%20%C3%A1reas,financieros
%20y%20controlan%20la%20calidad.

Rojas Castro, F. d. (2021). *Rotación del Personal y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de proyectos de inversión del Gobierno Regional de Huánuco - 2020*. Huánuco.

Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del Talento Huamano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal al Puesto de Salud Sagrado Corazon de Jesús - Lima, Enero 2018*. Lima.

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodoligi de la Investigación*.
Obtenido de <http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/03/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sandhusen, R. (2018). *Mercadotecnia Global, internacional y mercadotecnia. Question pro*.

Suarez. (13 de octubre de 2011). Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D).

SYDLE. (16 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://www.sydle.com/es/blog/evaluacion-de-desempeno-620a9147e45de05ff60302f8/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20es%20una%20herramienta%20que%20el%20RR,relaci%C3%B3n%20con%20sus%20responsabilidades%20laborales>.

Universidad del Rosario. (13 de Julio de 2017). Obtenido de rosario.edu.co/Home/Principal/noticias/La-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vid/#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica%20es%20un,su%20capital%20humano%20sea%20flexible.

Vega Machuca, J. C. (13 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/como-realizar-evaluacion-de-desempeno-en-4-dimensiones-herramienta-de-productividad/>

Velásquez Cuenca, A. E. (2020). *Gestión del Talento Humano y niveles de rotación en el Sector Financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas*. Ambato - Ecuador.

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
“GESTIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA”	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se vincula la Gestión de Personal como la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022? PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se vincula el conocimiento con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022? ¿Cómo se vincula la motivación con la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022? ¿Cómo se vincula el Desarrollo del Equipo con respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer cómo se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 OBJETIVOS ESPECIFICOS Establecer cómo se vincula el Conocimiento y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 Establecer cómo se vincula la Motivación y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 Establecer cómo se vincula el Desarrollo del Equipo con respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	HIPOTESIS GENERAL La Gestión de Personal influye significativamente en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 HIPOTESIS ESPECIFICAS El Conocimiento influye significativamente en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 La Motivación influye significativamente en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022 El Desarrollo del Equipo influye significativamente en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada 2022	TIPO: Aplicada Correlacional ENFOQUE: Cuantitativo NIVEL: Descriptivo POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada. Muestra: 26 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada. TÉCNICA E INSTRUMENTO: • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario

ANEXO N°2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: Gestión de Personal	conocimiento	Formación	¿está satisfecho con el puesto que ocupa?
		Entrenamiento	¿recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?
		Conocimiento	¿Usted considera que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?
	Motivación	Orientación	¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?
		Recompensa	¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?
		Reconocimiento	¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?
	Desarrollo del Equipo	Comunicación	¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?
		Capacitación	¿Usted considera que la capacitación es vital, para el correcto desempeño de su trabajo?
		Liderazgo	¿Considera a su jefe un líder democrático?
Variable Dependiente: Evaluación del Desempeño Laboral	Competencia	Productividad	¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?
		Competitividad	¿Considera usted que el trabajador cuenta con las herramientas adecuadas que lo ayudan al correcto desarrollo de su trabajo?
		Actitud	¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?
	Resultados	Eficiencia	¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?
		Eficacia	¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?
		Resultados	¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?
	Aprendizaje	Habilidades	¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?
		Destrezas	¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?
		Aptitudes	¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?

ANEXO N°3

INSTRUMENTO

“LA GESTIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA 2022”

OBJETIVO: el propósito de este cuestionario es precisar cómo se relacionan los componentes de la Gestión de Personal con la Evaluación del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada.

INDICACIONES: marque con un aspa (X) en cada ítem en función a su respuesta, según la siguiente escala.

3= Si 2= A veces 1= No

DATOS INFORMATIVOS:

Género: Femenino () Masculino ()

variable	N°	Ítems	Escala		
			3	2	1
GESTIÓN DE PERSONAL	1	¿Está satisfecho con el puesto que ocupa?			
	2	¿Recibiste algún entrenamiento antes de comenzar tu carrera en la MDLM?			
	3	¿Considera usted que cuenta con información suficiente para el desarrollo de su trabajo?			
	4	¿Considera usted que su jefe lo orienta adecuadamente en su trabajo?			
	5	¿Usted considera que la MDLM recompensa adecuadamente su trabajo?			
	6	¿La MDLM reconoce documentalmente su trabajo, por su buen desempeño?			
	7	¿Usted considera que en la MDLM existe una comunicación fluida entre los colegas de trabajo?			
	8	¿Usted considera que la capacitación es vital, para el correcto desempeño de su trabajo?			
	9	¿Considera a su jefe un líder democrático?			

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N°4

INSTRUMENTO

“LA GESTIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA 2022”

OBJETIVO: El propósito de este cuestionario es aclarar cómo se relacionan los componentes de la Gestión de Personal con la Evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Morada. Está dirigido a los Gerentes y Sub Gerentes de cada área de la Municipalidad Distrital de la Morada.

INDICACIONES: marque con un aspa (X) en cada ítem en función a su respuesta, según la siguiente escala.

3= Si 2= A veces 1= No

DATOS INFORMATIVOS:

Género: Femenino () Masculino ()

vari able	N°	Ítems	Escala		
			3	2	1
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	1	¿Considera usted que el trabajador es capaz de desarrollar todo su potencial en el puesto que ocupa en la MDLM?			
	2	¿Considera usted que el trabajador cuenta con las herramientas adecuadas que lo ayudan al correcto desarrollo de su trabajo?			
	3	¿Considera usted que la actitud del trabajador es fundamental, al momento de realizar su trabajo?			
	4	¿Usted considera que el trabajador realiza su trabajo eficientemente?			
	5	¿Considera usted que el trabajador cumple con las metas establecidas por su área?			
	6	¿Considera usted que el trabajador cumple con los objetivos establecidos por su área?			
	7	¿Usted considera que el trabajador cuenta con las habilidades blandas adecuadas para el puesto que ocupa?			
	8	¿Considera usted que el trabajador cuenta con experiencia para el puesto que ocupa en la MDLM?			
	9	¿Considera usted que es apto para el puesto que ocupa?			

¡Gracias por su colaboración!

ANEXOS N° 5
FOTOGRAFIAS

