

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI – CONTAMANA, 2023

**Tesis para optar el título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AMBAR MISHEL TAFUR SALDAÑA

LEIDY TERESITA LANCHI NUBE

PUCALLPA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las 5:00 p.m. del día Lunes 15 de julio del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro), y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI – CONTAMANA, 2023”**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Ambar Mishel Tafur Saldaña y Leidy Teresita Lanchi Nube, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación:

Aprobado por unanimidad

Siendo las 6:30 p.m. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

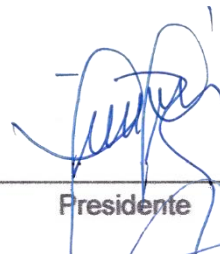


Mg. Olmedo Pizango Izuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

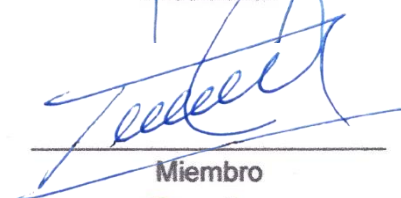
La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dra. Leydi Perez Guimáraz



Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia



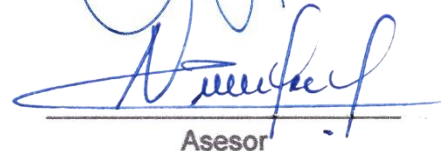
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Miembro

Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo



Asesor

Bach. Ambar Mishel Tafur Saldaña



Tesista

Bach. Leidy Teresita Lanchi Nube



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0051-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI – CONTAMANA, 2023"

Autor(es) : TAFUR SALDAÑA, AMBAR MISHIEL/LEIDY TERESITA, LANCHI NUBE
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Asesor(a) : Mg. VÁSQUEZ SAUCEDO, NELSON MANUEL

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: **SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 6/02/2024



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ambar Mishel Tafur SaldañaAutor de la tesis titulada: Administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, 2023Sustentada el año 2024Asesor(a): Mg. Nelson Manuel Vasquez SaucedoFacultad: Cs. Económicas, Administrativas y ContablesEscuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

TOTAL

☒
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19/07/2024Email: mishel.tafur.13@gmail.com Firma: Ambar Mishel Tafur SaldañaTeléfono: 961611169 DNI: 75349107



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Leidy Teresita Lanchi NubeAutor de la tesis titulada: Administración del Personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contumaza - 2023Sustentada el año 2024Asesor(a): Mg. Nelson Manuel Vasquez SaucedoFacultad: Cs. Economicas Administrativas y contablesEscuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

TOTAL

☒
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19/07/2024Email: lelelunu@gmail.com Firma: [Firma]Teléfono: 969577122 DNI: 73664713

DEDICATORIA

A mi madre y a mi pareja, cuyo sacrificio y apoyo han sido esenciales para mi éxito y desarrollo profesional. Su creencia en mí, amor y paciencia han sido decisivos en alcanzar mis metas.

A mis hermanas y a mi padre por sus valiosos consejos y apoyo constante en mi camino.

Ambar

A mi madre y abuela, cuyo apoyo ha sido crucial en mi educación. Mis tíos, Marisela y Claudia, merecen un reconocimiento especial por sus consejos y aliento. A mi hermanita, siempre presente en espíritu, guiándome desde el cielo, y a mi novio, por su apoyo incondicional y motivador en cada paso de mi camino.

Lanchi

AGRADECIMIENTO

Valoro profundamente la labor de mis docentes, Anita Mendoza, Ricardo Apaza, Freddy Torres, Hochimin Ponce de León, Jorge Hilario y Joselo Ullilen, cuya enseñanza, conocimientos y experiencias han sido fundamentales en mi formación profesional. Gracias a ellos, he logrado convertirme en un profesional como ellos.

Ambar

Agradezco a mis buenos amigos, compañeros de clase y a todas las personas que han contribuido a mi formación tanto profesional como personal, ayudándome a alcanzar mis objetivos.

Lanchi

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
INDICE DEL GENERAL.....	ix
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	19
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.2.1. Problema General	22
1.2.2. Problemas Específicos.....	22
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.3.1. Objetivo General	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS	24
1.5. VARIABLES	25

1.5.1. Definición conceptual de variables	25
1.5.2. Definición operativa de variables.....	25
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	28
CAPÍTULO II.....	31
MARCO TEÓRICO	31
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	31
2.1.1. A Nivel Internacional	31
2.1.2. A Nivel Nacional	34
2.1.3. A Nivel Local	37
2.2. BASES TEÓRICAS	39
2.2.1. Administración del personal	39
2.2.2. Bases históricas de la administración del personal	40
2.2.3. Dimensiones de la administración del personal	44
2.2.4. Desempeño laboral	48
2.2.5. Importancia del desempeño laboral	49
2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral	50
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	51
CAPÍTULO III.....	54
METODOLOGÍA.....	54

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS	61
3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS	62
CAPÍTULO IV	63
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	63
4.1. RESULTADOS	63
4.2. DISCUSIÓN	79
CAPÍTULO V	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
5.1. CONCLUSIONES.....	84
5.2. RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS.....	93
Anexo 1. Matriz de consistencia	94
Anexo 2. Cuestionario de preguntas.....	95
Anexo 3. Base de datos.....	98

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	101
--	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	27
Tabla 2 Población del estudio	55
Tabla 3 Ficha de la encuesta sobre la variable administración del personal	58
Tabla 4 Baremos de la administración del personal y sus dimensiones	58
Tabla 5 Ficha de la encuesta sobre la variable desempeño laboral	59
Tabla 6 Baremos de la responsabilidad social y sus dimensiones	59
Tabla 7 Administración del personal y desempeño laboral	63
Tabla 8 Selección de personal y desempeño laboral	65
Tabla 9 Remuneración y desempeño laboral	67
Tabla 10 Capacitación y desempeño laboral	69
Tabla 11 Relación del personal y desempeño laboral	71
Tabla 12 PH #01	73
Tabla 13 PH #02	74
Tabla 14 PH #03	75
Tabla 15 PH #04	77
Tabla 16 Prueba de hipótesis general	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Administración del personal y desempeño laboral.....	63
Figura 2 Selección de personal y desempeño laboral	65
Figura 3 Remuneración y desempeño laboral	67
Figura 4 Capacitación y desempeño laboral	69
Figura 5 Relación del personal y desempeño laboral	71

RESUMEN

El estudio examinó determinar la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023. Con un enfoque metodológico correlacional, básico, no experimental y transversal, se recolectaron datos mediante la administración de dos instrumentos validados por expertos con estudios de posgrado. Los participantes del estudio incluyeron 57 empleados municipales. Se diseñaron dos cuestionarios enfocados, uno en la administración del personal, con 13 ítems, y el otro en desempeño laboral, con 11 ítems, que demostraron alta confiabilidad con coeficientes de 0.807 y 0.806, respectivamente. El tratamiento estadístico de los datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS, y reveló las percepciones del personal sobre las variables, un 63.16% calificó la administración del personal como regular, un 22.81% como buena, y un 14.04% como mala. En paralelo, un 66.67% juzgó el desempeño laboral como regular, un 21.06% como bueno y un 12.28% como malo. El análisis final reflejó una correlación significativa y alta, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.882**, entre las variables administración del personal y desempeño laboral en el municipio.

Palabras clave: administración del personal, desempeño laboral, remuneración y capacitación.

ABSTRACT

The study examined determining the relationship that exists between personnel administration and work performance in the Provincial Municipality of Ucayali - Contamana, 2023. With a correlational, basic, non-experimental and transversal methodological approach, data were collected through the administration of two instruments validated by experts with postgraduate studies. Study participants included 57 municipal employees. Two questionnaires were designed focused, one on personnel administration, with 13 items, and the other on job performance, with 11 items, which demonstrated high reliability with coefficients of 0.807 and 0.806, respectively. The statistical treatment of the data was carried out using the SPSS software, and revealed the staff's perceptions of the variables, 63.16% rated the staff administration as regular, 22.81% as good, and 14.04% as bad. In parallel, 66.67% judged job performance as regular, 21.06% as good and 12.28% as bad. The final analysis reflected a significant and high correlation, with a Spearman's Rho coefficient of 0.882**, between the variables of personnel administration and work performance in the municipality.

Keywords: personnel administration, job performance, remuneration and training.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la administración del personal y el desempeño laboral han experimentado una evolución significativa. Desde las jerarquías de la antigüedad hasta la Revolución Industrial, que marcó el surgimiento de la gestión científica, y las teorías de las relaciones humanas en el siglo XX, se ha pasado de un enfoque puramente estructural a considerar aspectos más humanos y centrados en el desarrollo. La tecnología y la globalización en el siglo XXI han introducido nuevos desafíos, mientras que la atención actual se centra en el bienestar y desarrollo continuo de los empleados, reflejando la transformación de las expectativas sociales y laborales en la era contemporánea.

El informe sigue la estructura establecida por la Universidad Nacional de Ucayali, dividiéndose en cinco capítulos detallados a continuación:

Capítulo I - Planteamiento del Problema de Investigación: Este segmento se enfoca en describir y formular el problema, establecer objetivos, presentar hipótesis y/o sistema de hipótesis, definir variables y su operacionalización, así como justificar la importancia del estudio.

Capítulo II - Marco Teórico: Comprende los antecedentes del problema, las bases teóricas y la definición de términos clave.

Capítulo III - Metodología: Expone el método de investigación, el diseño, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el proceso de recolección, el tratamiento de datos y los principios éticos.

Capítulo IV - Presentación y Análisis de Resultados: Este apartado se basa en los datos recopilados mediante encuestas y su comparación con los antecedentes mencionados en la investigación.

Capítulo V - Conclusiones y Recomendaciones: Engloba las conclusiones derivadas del estudio.

Finalmente, el informe culmina con las referencias bibliográficas y los anexos, que incluyen la matriz de consistencia, el cuestionario de preguntas, la base de datos y la evaluación de la fiabilidad del instrumento utilizado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la era moderna de la globalización, la gestión de recursos humanos ha emergido como un pilar fundamental para las organizaciones a nivel mundial. Este nuevo paradigma demanda una constante actualización y desarrollo del personal, enfocándose no solo en sus habilidades técnicas sino también en sus competencias interpersonales y adaptativas. La globalización ha llevado a un entorno empresarial más dinámico y competitivo, donde el desempeño óptimo y el cumplimiento eficaz de las funciones se han vuelto imprescindibles para el éxito empresarial.

La administración del talento humano, por lo tanto, no es solo una función de contratación y capacitación, sino un proceso continuo de desarrollo, motivación y retención de empleados. Esto incluye la identificación de potenciales líderes, la promoción del aprendizaje y crecimiento profesional, y la creación de un ambiente laboral que fomente la innovación y la adaptabilidad. Los programas de formación y desarrollo, la gestión del desempeño, y las estrategias de bienestar y compromiso son ahora aspectos cruciales de una gestión de recursos humanos eficaz.

La administración efectiva del talento humano se ha convertido en un componente esencial para alcanzar los objetivos de una organización en el contexto globalizado. Las empresas que entienden y aplican prácticas de recursos humanos estratégicas están mejor posicionadas para afrontar los desafíos de un mercado en

constante cambio y para capitalizar las oportunidades que este ofrece. El recurso humano es considerado como el eje central para lograr resultados positivos en cualquier organización. Esta importancia radica en que cada colaborador, siendo parte integral del éxito empresarial, debe estar adecuadamente capacitado y preparado para desempeñar su rol. Esto implica que la gestión de recursos humanos debe ser efectiva y estratégica, incorporando modelos, estrategias y herramientas que estén en perfecta armonía con los objetivos y actividades de la empresa.

Una gestión de recursos humanos efectiva no solo se enfoca en la capacitación técnica, sino también en el desarrollo de habilidades blandas, adaptabilidad y trabajo en equipo. Debe existir un enfoque integral que contemple la motivación, el bienestar y el compromiso de los empleados, ya que un personal motivado y comprometido tiende a ser más productivo y eficaz en sus tareas. Además, es crucial que las estrategias de gestión de recursos humanos estén alineadas con la cultura empresarial y las metas a largo plazo de la organización. Esto incluye la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, programas de formación continua y mecanismos de realimentación que permitan tanto el crecimiento personal del empleado como el progreso de la empresa.

La Municipalidad Provincial de Ucayali se distingue por su compromiso con el progreso social, ecológico y económico. Esta entidad prioriza una gestión transparente, incentivando la participación ciudadana y creando un entorno propicio para la inversión empresarial. Sin embargo, enfrenta retos significativos en la

gestión y administración de su talento humano. Entre estos desafíos se encuentra la selección empírica de personal, un proceso que carece de un enfoque sistemático y basado en competencias, lo que puede afectar la calidad del talento contratado. Además, la falta de capacitación constante limita el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados, crucial para adaptarse a las cambiantes demandas administrativas y técnicas.

Otro aspecto crítico es la ausencia de incentivos adecuados, que es fundamental para motivar y retener al personal. La motivación y satisfacción laboral son esenciales para impulsar el compromiso y la productividad de los empleados. Por último, la alta rotación de empleados es un indicador de problemas subyacentes en el ambiente laboral y en las políticas de recursos humanos, y tiene un impacto directo en la continuidad y calidad del servicio público. Estos desafíos en la gestión del talento humano pueden tener repercusiones negativas en el rendimiento general de la Municipalidad, afectando su capacidad para cumplir eficazmente con sus objetivos y compromisos hacia la comunidad. Por ello, es fundamental abordar estos problemas mediante la implementación de estrategias de recursos humanos más efectivas y alineadas con las necesidades y metas de la organización.

En este contexto, la administración se visualiza como un puente entre la entidad y sus colaboradores, enfatizando la importancia de una gestión de recursos humanos ajustada a la realidad de cada organización. Se requieren medidas para manejar eficientemente al personal. Diversos estudios subrayan la relevancia de una buena administración para el funcionamiento óptimo de una entidad. Este

estudio se centra en la gestión del recurso humano como estrategia clave para el desarrollo integral y el buen desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali. Es crucial para abordar los problemas institucionales, ya que una mala dirección podría llevar a la ocupación de puestos por personal no calificado, afectando negativamente a la municipalidad y la sociedad.

Por lo tanto, el talento humano es un socio fundamental en cualquier organización, dedicado a cumplir con los objetivos institucionales y a buscar constantemente mejoras en el desempeño y desarrollo. Los cambios actuales exigen nuevas formas de administrar y dirigir al personal, desde su reclutamiento hasta su desempeño. La presente investigación evalúa la relación entre la gestión del talento humano y su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?

- ¿Qué relación existe entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

- Determinar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

Hipótesis principal

- Existe relación entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Hipótesis secundarias

- Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.
- Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

- Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.
- Existe relación entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Definición conceptual de variables

La administración del personal es clave en una empresa, coordinando y regulando al personal. Sus tareas abarcan desde el reclutamiento hasta la evaluación de empleados, además de solucionar problemas y cumplir con normativas legales. Una gestión administrativa eficaz es vital para mejorar la competitividad y efectividad de la empresa, lo que puede incrementar los ingresos (Schrader et al., 2022).

Mendoza (2022) afirma que el desempeño laboral, es vital tanto para el éxito individual del empleado como para el de la organización. La habilidad de identificar y lograr objetivos efectivamente demuestra el compromiso del individuo y su capacidad para impulsar el crecimiento y éxito del equipo y de la empresa.

1.5.2. Definición operativa de variables

V1: Administración del personal.

- D1: Selección de personal.

- D2: Remuneración.
- D3: Capacitación.
- D4: Relación del personal.

V2: Desempeño laboral.

- D1: Por su función.
- D2: Características individuales.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
Administración del personal	Selección de personal	- Recepción de los CV. - Entrevista personal. - Entrevista técnica.	1, 2 y 3		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	
	Remuneración	- Contratos laborales. - Sueldo. - Incentivos por metas.	4, 5 y 6		Malo (3 – 7) Regular (8 – 11) Bueno (12 – 15)	
	Capacitación	- Necesidades del personal. - Curso.	7 y 8	(1) Totalmente en desacuerdo	Malo (2 – 4) Regular (5 – 7) Bueno (8 – 10)	Malo (13 – 30) Regular (31 – 48) Bueno (49 – 65)
	Relación del personal	- Comunicación. - Solución de conflictos. - Políticas de ascenso. - Trabajo en equipo. - Motivación.	9, 10, 11, 12 y 13	(2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	
Desempeño laboral	Por su función	- Productividad. - Calidad de servicio. - Conocimiento del cargo. - Cooperación. - Capacidad directiva. - Eficiencia.	14, 15, 16, 17, 18 y 19	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo (6 – 13) Regular (14 – 21) Bueno (22 – 30)	Malo (11 – 25) Regular (26 – 40) Bueno (41 – 55)
	Características individuales	- Responsabilidad. - Iniciativa. - Presentación personal. - Liderazgo. - Sensatez e iniciativa.	20, 21, 22, 23 y 24		Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Práctica

El estudio se enfocó en evaluar la relación entre la gestión del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali. Su objetivo principal es identificar los factores que afectan negativamente el desarrollo y desempeño del personal. A través de este análisis, se busca establecer habilidades prácticas y adaptables que permitan abordar y resolver los problemas existentes en la entidad.

Proporcionando una comprensión más profunda de cómo las prácticas de administración del talento humano impactan directamente en la eficacia y eficiencia del personal. Además, permitió el desarrollo de estrategias específicas que mejoren no solo el ambiente laboral sino también la productividad y la satisfacción de los empleados, contribuyendo así al éxito general de la Municipalidad.

Teórica

Este estudio se fundamenta en una robusta base teórica que explora la interrelación entre la administración eficaz del personal y el desempeño laboral óptimo. Se reconoce que la administración del personal no solo implica la gestión de recursos humanos, sino que abarca un espectro más amplio de actividades, incluyendo el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo, y la evaluación de los empleados. Estas actividades, cuando se realizan eficientemente, pueden llevar a una mejora significativa en la productividad y satisfacción laboral. Por otro lado, el desempeño laboral es un indicador clave del éxito organizacional.

Social

La investigación propuesta, centrada en analizar la relación entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali, tiene el potencial de servir como una referencia valiosa para futuros estudios en este campo. Al abordar los desafíos específicos y dinámicas del personal dentro de esta entidad, el estudio no solo apunta a generar y ampliar conocimientos en la gestión de recursos humanos, sino también a proponer soluciones innovadoras y prácticas a problemas existentes.

Su enfoque va a inspirar investigaciones similares en otras organizaciones o contextos, facilitando así el intercambio de ideas y estrategias para mejorar la administración del personal y su desempeño laboral. Además, los hallazgos y recomendaciones resultantes de esta investigación pueden ser aplicados o adaptados para abordar desafíos similares en diferentes entornos laborales, contribuyendo a un avance significativo en la eficiencia y efectividad de la gestión del talento humano.

Metodológica

Se implementó una metodología de investigación científica cuyo propósito es observar, analizar y tomar decisiones informadas a través de un proceso estructurado. Esta metodología se basa en seguir pautas específicas que permiten un análisis descriptivo detallado de los resultados obtenidos en la investigación.

Importancia

La investigación realizada permitió determinar la importancia fundamental de la gestión del recurso humano en la Municipalidad, evidenciando cómo su presencia establece una estructura sólida y controlada en el proceso administrativo. Se destacó la necesidad de que el personal participe en capacitaciones continuas y actualizaciones, especialmente en lo referente a la vanguardia tecnológica, para mantenerse al día con las tendencias y demandas actuales. Además, al comprender la situación actual de la Municipalidad, se facilita la identificación de estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral de los miembros de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinoza et al. (2021), en su estudio titulado *"El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM: un análisis cualitativo"*, llegaron a varias conclusiones. Entre ellas, destacan que las diferencias en las condiciones de integración en varios regímenes han generado comportamientos variados en el contexto salarial, debido a limitaciones en los conocimientos y habilidades. Esta situación ha afectado el desempeño laboral de los empleados de la URH de la DRELM bajo el régimen laboral D L 276. Por lo tanto, sugieren que la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM implemente una estrategia de inducción dirigida a sus trabajadores. Esta estrategia debería enfocarse en familiarizar al personal con los aspectos fundamentales del cargo, incluyendo la estructura organizativa, el movimiento y desarrollo de los trabajadores. El objetivo es minimizar la pérdida de recursos y tiempo en aclarar dudas, permitiendo así que el trabajador se integre eficazmente en la institución y sus equipos de trabajo, comprendiendo y asimilando la cultura, historia, misión y políticas institucionales del sector.

Armijos et al. (2019), en su estudio titulado *"Gestión de administración de los recursos humanos"*, presentan conclusiones significativas sobre la importancia del capital humano en las organizaciones. Destacan que el recurso humano se constituye como uno de los activos más valiosos dentro de las empresas. Esta valoración se debe a la combinación única de conocimientos, experiencias y habilidades que los empleados aportan a la organización. Estas contribuciones son fundamentales para garantizar la eficiencia en distintas áreas de la empresa, promoviendo así un entorno laboral más productivo y enriquecedor.

Iturralde (2018), en su investigación titulada *"La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato"*, llega a conclusiones importantes sobre la dinámica laboral y la percepción del desempeño. En primer lugar, señala que la evaluación del desempeño en el ambiente laboral real revela una variedad de circunstancias en distintos ámbitos, secciones y niveles que afectan al recurso humano, hoy en día conocido como capital intelectual. Este enfoque destaca la complejidad y la variedad de factores que influyen en el rendimiento laboral. En segundo lugar, Iturralde apunta a una desconexión significativa entre la organización y sus empleados, evidenciada en el hecho de que la mayoría de los trabajadores de la organización no están al tanto de los resultados de sus evaluaciones de desempeño. Esta observación sugiere una brecha en la comunicación y comprensión de las políticas de evaluación dentro de la organización.

Cancinos (2015), en su investigación titulada *"Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur"*, establece una conexión significativa entre el proceso de selección de personal y la evaluación del desempeño laboral. Concluye que ambos procesos están intrínsecamente relacionados. Esto se evidencia en cómo las fortalezas y debilidades identificadas durante la selección de personal se reflejan directamente en los niveles de desempeño observados posteriormente en los empleados. En otras palabras, la eficacia con la que una organización ejecuta su proceso de selección tiene un impacto directo y observable en el rendimiento de sus trabajadores. Esto subraya la importancia de una selección de personal cuidadosa y bien fundamentada para asegurar un desempeño laboral óptimo.

Pilatasig (2015), en su investigación *"La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa REPREMARVA de la ciudad de Ambato"*, arribó a conclusiones importantes. Primero, identificó que, en muchas entidades, el proceso de reclutamiento, selección y contratación es insuficiente. Esta deficiencia afecta el logro de metas y objetivos empresariales, genera conflictos laborales y limita la toma de decisiones. Además, contribuye a un desempeño laboral deficiente, restringiendo la eficiencia en la iniciativa y en la contribución a la resolución de problemas institucionales. Segundo, la mayoría de los encuestados señaló que en la institución no se realiza una selección de personal basada en competencias. Esta situación repercute negativamente en los niveles de calidad y producción, afectando el rendimiento, la satisfacción y la participación del trabajador en la organización. También influye en el comportamiento de las

relaciones interpersonales y en la colaboración del trabajador, impidiendo la creación de un ambiente de trabajo adecuado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Crisóstomo (2019), en su estudio "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*", llega a conclusiones clave. Primero, identifica una correlación moderada positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$) entre el conocimiento y el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. Esto implica que la falta de consideración hacia el trabajador como talento humano, en términos de fortalecimiento de sus conocimientos técnicos y administrativos, afecta negativamente su desempeño laboral y repercute en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. Segundo, el estudio muestra una correlación similarmente moderada y significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,605$) en relación con la habilidad. Esto indica que no atender adecuadamente el fortalecimiento del liderazgo en los trabajadores como talento humano impacta negativamente en el desempeño de sus actividades, afectando así las metas establecidas por la empresa.

Adrianzén y Castillo (2018), en su investigación "*Administración de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación sede en San Isidro – Lima. 2016*", alcanzaron conclusiones significativas. Destacan la existencia de una relación directa y notable entre la

administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación en San Isidro – Lima. Según el coeficiente de correlación de Pearson, el valor obtenido es 0,895, indicando una correlación positiva considerable. Con un nivel de significancia de 0,05, los resultados revelan que el 75.5% de los encuestados perciben de manera consistente una buena gestión de recursos humanos. De manera similar, en cuanto al desempeño laboral, el 75.5% de los encuestados lo calificaron en un nivel alto de manera constante.

Choquecahuana y Piconá (2018), en su estudio *"Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016"*, establece conclusiones relevantes. Primero, identifica una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en dicha universidad. Esto se evidencia con el 88,50% de los encuestados reconociendo esta relación. Además, a través de una revisión documental, se observa que en 2016 la universidad cumplió con procesos clave como la selección de personal, la actualización de documentos administrativos, la supervisión y la motivación del personal administrativo. Segundo, el estudio encuentra una relación positiva entre la provisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, aunque esta relación es menos significativa, representada por un 23,2%. Según los resultados, el 62,83% de los trabajadores administrativos concuerdan con que se realizó adecuadamente la provisión de personal.

Rojas y Vílchez (2018), en su estudio *"Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018"*, logran identificar una conexión relevante en el ámbito de la gestión de recursos humanos. Ellos concluyen que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y diversos aspectos del desempeño laboral en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Estos aspectos incluyen la calidad del trabajo realizado por los empleados, así como su capacidad para trabajar eficazmente en equipo. Este hallazgo resalta la importancia crítica de una gestión efectiva del talento humano, no solo en términos de productividad individual, sino también en el fomento de un entorno de trabajo colaborativo y de alta calidad.

Salsavilca (2017), en su investigación titulada *"Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana"*, llega a varias conclusiones significativas. Primero, el análisis de datos reveló una relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Segundo, se demostró que la entrevista y selección de empleados tienen una relación significativa con la confiabilidad del personal administrativo de estos institutos. Tercero, se encontró que la capacitación de empleados, basada en los requisitos del puesto, se relaciona significativamente con la disponibilidad del personal administrativo. Por último, se estableció que la evaluación de empleados

está significativamente relacionada con la productividad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

2.1.3. Antecedentes Locales

Ramos (2023), en su estudio “Gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022”, llegó a las conclusiones: (a) En la Municipalidad Provincial de Atalaya durante el año 2022, la administración eficaz del talento humano ha demostrado tener una fuerte relación con el rendimiento laboral de sus empleados, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.702**, lo cual sugiere una conexión significativa, apoyada por un valor de significancia de 0.000. (b) La incorporación de personal muestra una asociación moderada con su rendimiento, con un coeficiente de Spearman de 0.563** y una significancia que también indica una relación estadísticamente significativa, con un valor bilateral de 0.000. (c) En materia de capacitación, se observa igualmente una relación moderada con el rendimiento laboral, reflejada por un coeficiente de Spearman de 0.401** y una significancia bilateral de 0.000, lo que respalda la importancia de estas actividades para mejorar la eficiencia laboral. (d) La evaluación del personal igualmente revela un vínculo de magnitud moderada con el desempeño de los trabajadores, con un coeficiente de 0.566** y una significancia bilateral que denota firmeza estadística de 0.000. (e) Por último, los incentivos ofrecidos a los colaboradores mantienen una correlación moderada con su productividad en el trabajo, con un coeficiente de Spearman de

0.583** y un valor de significancia bilateral de 0.000, reafirmando la relevancia de las recompensas en la motivación y el rendimiento general del personal.

Donayre et al. (2019) en su investigación: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de banca personal del banco continental agencia Pucallpa, 2018”, concluyó: (a) Entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de banca personal del Banco Continental Agencia Pucallpa se determina la ausencia de una relación significativa. Esta conclusión se sustenta en el valor p de 0.329, que supera el umbral de 0.05. Dicho resultado implica que, de acuerdo con la prueba Rho de Spearman, no hay evidencia estadística para apoyar la hipótesis general de que la gestión del talento humano impacta positivamente en el desempeño laboral de los empleados. (b) Por otro lado, la satisfacción laboral sí tiene una correlación significativa con el desempeño en el entorno mencionado. Esto se confirma con un valor p de 0.011, que es inferior al nivel convencional para significancia estadística, 0.05. Por tanto, se acepta la primera hipótesis específica que propone que la satisfacción en el trabajo guarda una relación complementaria con el desempeño laboral. (c) Contrariamente, al examinar la relación entre la satisfacción con el salario y el desempeño laboral, los resultados sugieren una falta de significación estadística, como se evidencia por un valor p de 0.426. Esto indica que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción salarial y el rendimiento laboral en el Banco Continental Agencia Pucallpa. Se rechaza, por lo tanto, la segunda hipótesis específica de la investigación, subrayando que la

satisfacción con el salario no juega un rol determinante en el desempeño laboral en este contexto.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Administración del personal

El área administrativa desempeña funciones esenciales a través de la coordinación y regulación de colaboradores en una empresa. Estas responsabilidades incluyen reclutar, organizar, entrenar, contratar y evaluar a los trabajadores. Además, la resolución de problemas y el cumplimiento de normativas legales son componentes clave en la gestión administrativa. Un equipo de administración eficiente es crucial para optimizar la efectividad y competitividad de la empresa, lo que puede resultar en la generación de ingresos adicionales (Schrader et al., 2022).

La administración de personal, también conocida como administración de talento humano, es un proceso administrativo enfocado en la coordinación eficiente de varios aspectos clave: conocimiento, desarrollo, habilidades, destrezas, capacidades y experiencias del personal de una organización. El objetivo principal de este proceso es alcanzar los objetivos y metas de la organización, contribuyendo así a una productividad óptima. Este enfoque se alinea con la misión y visión de la empresa, destacando la importancia del bienestar de los trabajadores y su impacto positivo en la sociedad (Silva et al., 2021).

La administración de personal se define como un conjunto de principios y procedimientos enfocados en asegurar la mejor selección, educación y organización de los empleados de una organización. Este enfoque no solo busca la eficiencia operativa, sino también la satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral. El objetivo es lograr un rendimiento óptimo que beneficie tanto a la organización como a sus empleados, creando un entorno de trabajo productivo y gratificante (Sánchez y Herrera, 2016).

2.2.2. Bases históricas de la administración del personal

La revolución industrial

A mediados del siglo XX, en el contexto de la revolución industrial en Europa y Estados Unidos, se originaron los Recursos Humanos (RRHH). Durante este periodo, la producción en cadena en fábricas y empresas generó insatisfacción entre los colaboradores, destacando la necesidad de abordar problemas relacionados con la salud, horarios laborales y condiciones de vivienda. Una de las medidas más significativas fue la creación de los "Departamentos de Bienestar", enfocados en mejorar las condiciones laborales. John R. Commons, un economista, fue pionero en utilizar el término "Recursos Humanos" en su libro "Distribución de la riqueza" publicado en 1894, estableciendo así un precedente importante en el campo de la gestión de personal.

Principios del siglo XX

Entre 1910 y 1920, el término Recursos Humanos (RRHH) ganó popularidad, llevando a las organizaciones a considerar la mano de obra como un activo vital del capital de la empresa. Durante este período, se crearon oficinas dedicadas a la gestión del personal. Inicialmente, estas oficinas se centraban principalmente en acciones disciplinarias, pero con el tiempo ampliaron su alcance a áreas como contrataciones, despidos, estructuras salariales, y análisis de rendimiento y productividad.

El apogeo de los departamentos de Recursos Humanos se produjo entre 1914 y 1918, durante la Primera Guerra Mundial, y entre 1939 y 1945, durante la Gran Depresión. Estos períodos se caracterizaron por la implementación de leyes que obligaban a las empresas a asumir ciertas responsabilidades sociales.

En la actualidad, los departamentos de RRHH mantienen un carácter autoritario y siguen estando estrechamente vinculados con la dirección de las compañías. Este enfoque refleja la evolución de la gestión de personal desde sus orígenes hasta su papel contemporáneo en el apoyo y la administración de los empleados dentro de las organizaciones.

Los 70's y 80's

Durante las últimas décadas, el enfoque en la gestión de Recursos Humanos ha experimentado un cambio significativo, empezando a integrar factores sociológicos y psicológicos junto con el rendimiento laboral. Los líderes en áreas

de Recursos Humanos ahora dan prioridad a la conciliación entre los trabajadores y la empresa, buscando un equilibrio que permita a los empleados tener cierta autonomía dentro de la estructura organizacional. Este cambio refleja una comprensión más profunda de la importancia del bienestar del empleado y su impacto en la productividad y el éxito empresarial.

Además, ha cobrado mayor importancia la concepción del clima laboral. El clima laboral, entendido como la percepción compartida del ambiente de trabajo por los empleados, es un aspecto crucial que influye directamente en la motivación, la satisfacción laboral y, en última instancia, en la eficacia organizacional. Este enfoque más humano y holístico en la gestión de Recursos Humanos marca una evolución hacia una comprensión más integral del lugar de trabajo y su influencia en el rendimiento tanto individual como colectivo.

Los recursos humanos en tiempos de la revolución digital

Esta etapa de revolución está creando entornos financieros dinámicos, impulsados por innovaciones continuas y cambios en el comportamiento del consumidor. En la modernidad, la calidad y el precio de productos y servicios se han desplazado a un segundo plano, cediendo protagonismo a la experiencia del consumidor, lo que ha dado lugar a la denominada "economía de la experiencia". Las nuevas tecnologías mantienen a los clientes bien informados, elevando sus expectativas y exigencias.

La evolución de la economía mundial está intrínsecamente ligada a los cambios en el comportamiento del cliente, lo que a su vez afecta a los empleados

y su comportamiento. Los trabajadores ahora se preocupan más por sus aspiraciones, felicidad laboral, situación y satisfacción, reconociendo que el talento humano es una ventaja competitiva clave, especialmente en la era de la innovación digital. En este contexto tecnológico y económico, marcado por influencers, seguidores y "likes", las organizaciones buscan crear momentos asombrosos que satisfagan a los clientes. Convertir a los clientes en fans requiere un esfuerzo considerable, y muchas organizaciones no lo lograrán si no satisfacen primero las necesidades de sus empleados. Este es un paso crucial para inducir un cambio en la cultura empresarial, lo que puede proporcionar ventajas en cualquier escenario.

¿Cómo afecta este cambio al futuro de los Recursos Humanos en una empresa? Históricamente, la función de RRHH ha estado vinculada a tareas administrativas y operativas, pero ha evolucionado con el tiempo. En la actualidad, para que las empresas sean aceptadas y exitosas, deben centrar su modelo de negocio en el trabajador. Al trabajar con seres humanos, es fundamental considerar las emociones y diversas actitudes, ya que son claves para gestionar un beneficio común tanto para el individuo como para la empresa. Es difícil obtener resultados con un equipo desmotivado y apático.

Los RRHH también están en un proceso de evolución, convirtiéndose en uno de los activos fundamentales para el éxito de una organización. La gestión humana moderna implica la diversificación y expansión de funciones hacia la formación y desarrollo profesional de los empleados y de la empresa, mejorando y cuidando su

bienestar y motivación. Además, es probable que RRHH juegue un papel central en la transformación digital de la empresa.

El proceso de transformación de los Recursos Humanos implica la incorporación de nuevos perfiles profesionales, convirtiéndose en una de las áreas más polivalentes de la compañía. Esta polivalencia se refleja en las actuales herramientas de gestión de talento, como el marketing interno, Employer Branding, Endomarketing, Employee Centricity, People Analytics, gamificación, y la responsabilidad social y empresarial. Además, se observa un cambio en la denominación del Departamento de Recursos Humanos, con nombres como Capital Humano, Talento Humano, Personas y Valores, People o People First, reflejando su evolución y enfoque moderno (Aleixandre, 2020).

2.2.3. Dimensiones de la administración del personal

Selección de personal

El proceso de selección, según lo explica López (2010), implica una serie de decisiones críticas por parte de la organización. Este proceso no solo se centra en decidir si se debe extender o no una oferta de empleo al candidato, sino también en calibrar el nivel de atractivo que esta oferta debe poseer. Esto implica una cuidadosa evaluación de los requerimientos de la posición, las expectativas del mercado laboral y las cualidades del candidato, para así formular una propuesta que sea tanto competitiva como alineada con los objetivos y capacidades de la empresa.

El proceso de selección de personal, tal como describe Saldaña et al. (2021), es una interacción recíproca en la cual la organización evalúa y determina si extenderá una oferta de trabajo al candidato. Paralelamente, el candidato considera y decide si aceptará o rechazará dicha oferta. Este proceso es esencialmente una negociación bidireccional, donde ambas partes, la organización y el candidato, valoran y sopesan múltiples factores antes de llegar a una decisión final.

Remuneración

La remuneración, tal como Chunga et al. (2022), se refiere al pago o retribución otorgada a una persona a cambio de la prestación de un servicio durante un período específico y en un lugar determinado. Este concepto, también conocido como salario, paga o sueldo, representa la suma monetaria que un empleador ofrece a un trabajador como compensación por ocupar una vacante en su empresa. Este concepto es fundamental en la relación laboral, ya que no solo constituye la recompensa por el trabajo realizado, sino que también refleja el valor que la organización asigna a las habilidades y contribuciones del empleado.

Según Montilla et al. (2021), la remuneración es uno de los tres pilares fundamentales del contrato de trabajo. Este concepto abarca todo aquello que el trabajador recibe a cambio de los servicios prestados, ya sea en forma de dinero o en especie, siempre y cuando esté bajo su libre disposición. La remuneración no solo se limita a un ingreso monetario, sino que representa cualquier ventaja o incremento patrimonial que beneficie al trabajador y a su familia. Esto incluye diversas formas de compensación, independientemente de la condición, el plazo o

la modalidad de entrega, a excepción de aquellas que estén expresamente excluidas por ley o que, por definición, no se ajusten a esta categoría. Este enfoque amplio subraya la importancia de la remuneración como un componente integral y flexible de la relación laboral.

Capacitación

La capacitación laboral, tal como la definen Parra y Rodríguez (2016), se refiere a las acciones formativas emprendidas por una empresa con el objetivo de desarrollar y ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores. Estas acciones de capacitación varían según las necesidades específicas de cada empresa, lo que implica que cada organización diseña e implementa programas de formación adaptados a sus propios objetivos, retos y contexto operativo. Esta personalización asegura que la capacitación sea relevante y efectiva, contribuyendo al desarrollo profesional de los empleados y al mismo tiempo, alineándose con las metas y estrategias de la empresa.

La capacitación, según Osorio et al. (2016), es un proceso estratégico enfocado en mejorar la productividad de los empleados. Este proceso se lleva a cabo a través de programas de aprendizaje diseñados para el desarrollo continuo de habilidades, lo cual resulta en un aumento de la competitividad tanto para el empleado como para la empresa. Los programas de capacitación no se limitan a la formación profesional o técnica específica; también incluyen el apoyo que el empleador ofrece a sus trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares en niveles de educación básica, media o superior. Esta visión integral de

la capacitación destaca su rol no solo en el mejoramiento de competencias laborales específicas, sino también en el fomento del desarrollo educativo y personal del empleado, beneficiando así a la organización en su conjunto.

Relación personal

Según Torrejón (2010), la relación laboral se define como el vínculo que se establece cuando los trabajadores prestan sus servicios de manera voluntaria y retribuida bajo la dependencia de otra persona, conocida como empleador o empresario. Esta relación se caracteriza por la prestación de un servicio remunerado en un contexto donde el empleador tiene la autoridad en términos de organización y dirección. Además, es fundamentalmente regida por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, que establece las normas y reglamentaciones aplicables a dicha relación. Este marco legal es crucial para determinar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, garantizando así un equilibrio y protección para ambas partes en el ámbito laboral.

Castro et al. (2021), define la relación laboral como una influencia contractual entre una empresa y una persona natural. En este marco, el trabajador compromete su esfuerzo, así como su capacidad física e intelectual, poniéndolos a disposición del empleador. Esto se realiza con el propósito de llevar a cabo una actividad específica. Esta definición subraya el carácter consensuado de la relación laboral, donde ambas partes —el empleador y el empleado— acuerdan términos y condiciones bajo los cuales se realizará el trabajo. El énfasis en la capacidad física e intelectual del trabajador resalta la importancia de sus contribuciones tanto en el

aspecto manual como en el cognitivo, reconociendo así la diversidad de habilidades que pueden ser requeridas en diferentes tipos de empleo.

2.2.4. Desempeño laboral

La conducta del colaborador que se orienta hacia la búsqueda y el logro de objetivos planteados es un aspecto crucial en el ámbito organizacional. Esta conducta implica la implementación de estrategias individuales meticulosamente diseñadas y adaptadas a cada situación, con el fin de alcanzar metas específicas. Como señala Mendoza (2022), esta orientación no solo es fundamental para el éxito personal del colaborador, sino también contribuye significativamente al logro de los objetivos generales de la organización. La capacidad de un individuo para identificar y perseguir objetivos de manera efectiva refleja su compromiso y su habilidad para contribuir al crecimiento y al éxito del equipo y de la empresa en su conjunto.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y las acciones que un colaborador manifiesta al desempeñar sus funciones específicas. Este concepto abarca la realización eficiente y efectiva de las tareas y responsabilidades asignadas a su cargo. Según Pashanasi et al., (2021), el desempeño laboral es un indicador clave de la idoneidad del colaborador, ya que a través de él se puede evaluar su capacidad para cumplir con los requisitos y expectativas del puesto. Este rendimiento no solo se mide en términos de resultados cuantitativos, sino también cualitativos, reflejando la competencia, la eficacia y la dedicación del colaborador en su área de trabajo. En este sentido, el desempeño laboral es fundamental para el éxito tanto individual como organizacional, proporcionando una base para el

desarrollo profesional continuo y la mejora de los procesos y resultados empresariales.

El valor que se espera que una persona aporte a la empresa en diferentes momentos a lo largo de un período determinado es crucial. Estas acciones, realizadas por uno o varios individuos, desempeñan un papel fundamental en la mejora de la eficiencia de la empresa en el contexto de la organización (Ortega et al., 2023).

2.2.5. Importancia del desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013), en el pasado, muchas organizaciones solían evaluar las tareas ejecutadas por los empleados. En la actualidad, los investigadores han identificado tres comportamientos fundamentales que son esenciales para lograr un desempeño laboral efectivo.

El primer componente del desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las tareas asignadas en el lugar de trabajo. Esto implica llevar a cabo las funciones necesarias para la producción de bienes o servicios que satisfagan tanto las necesidades de la organización como las individuales de los empleados.

El segundo componente es el civismo, que se centra en el aspecto psicológico de cada trabajador. Se refiere al trato y apoyo que un empleado puede brindar a sus compañeros de trabajo, promoviendo la tolerancia, ofreciendo sugerencias constructivas y expresando comentarios positivos sobre el trabajo, con el objetivo de alcanzar los objetivos de la organización.

El tercer componente se relaciona con la falta de productividad, que afecta la relación laboral entre la empresa y el trabajador. Estas conductas perjudiciales incluyen el robo, la hostilidad entre compañeros de trabajo y las ausencias frecuentes, todas las cuales contribuyen a una disminución en la productividad en el lugar de trabajo.

2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Por su función

Este concepto se refiere a cómo el rendimiento de un empleado en su trabajo contribuye a las funciones específicas y objetivos de su puesto y del departamento o empresa en general. Se evalúa en función de la eficiencia y efectividad con la que el empleado cumple sus responsabilidades y tareas asignadas. Esto incluye habilidades técnicas, conocimiento del trabajo, calidad y cantidad de trabajo realizado, y la contribución al logro de metas y objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2013).

Esta perspectiva se centra en cómo el desempeño de un empleado contribuye a las funciones y objetivos generales de la organización. Incluye la eficiencia y la efectividad con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades asignadas. También puede considerar la manera en que el empleado apoya el logro de metas departamentales y organizacionales, la colaboración con compañeros de trabajo y la contribución a un ambiente de trabajo positivo (Santillán y Saavedra, 2022).

Características individuales

Aquí, el desempeño laboral se evalúa en base a los atributos personales del empleado, como habilidades interpersonales, iniciativa, creatividad, adaptabilidad, y motivación. Estas características individuales pueden influir significativamente en cómo un individuo realiza su trabajo. Por ejemplo, un empleado con excelentes habilidades de comunicación puede ser más efectivo en un rol que requiera interacción constante con clientes o compañeros de equipo (Robbins y Judge, 2013).

Desde este punto de vista, el desempeño laboral se analiza en función de las habilidades, competencias, actitudes y comportamientos individuales del empleado. Esto incluye la capacidad técnica para realizar tareas específicas, habilidades interpersonales, iniciativa, creatividad, adaptabilidad y la ética de trabajo. Esta perspectiva reconoce que el desempeño no solo depende de las funciones laborales, sino también de las cualidades personales del individuo (Santillán y Saavedra, 2022).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Conforme al "Diccionario de Términos y Conceptos de la Administración Electrónica", redactado por Solano (2019):

- Autoestima: Este término se refiere al aprecio esencial dentro de la organización, ya que permite que cada individuo se sienta motivado para lograr un rol significativo en la entidad. Esto conlleva la importancia

de establecer comunicación con otros, para así formar y reconocer un equipo de trabajo efectivo (p. 14).

- Capacidad laboral: Este concepto se refleja en las acciones y actitudes desplegadas por un empleado dentro de una empresa. Engloba las experiencias, habilidades, conocimientos e inteligencias específicas que el individuo aplica y demuestra en su área de trabajo (p. 16).
- Desarrollo: Se refiere a la capacidad de un trabajador para crecer y desarrollar sus habilidades y destrezas, con el objetivo de optimizar el progreso a través de una comunicación abierta y directa. Este proceso fomenta un conocimiento mutuo entre los trabajadores, promoviendo así la excelencia personal y el bienestar social (p. 20).
- Eficacia: Hace referencia a la capacidad de generar un efecto específico y deseado, crucial para el logro adecuado y efectivo de los objetivos establecidos (p. 23).
- Motivación: Este término se relaciona con los factores y circunstancias que impulsan a un trabajador a desempeñarse en una empresa. Se refiere específicamente a las recompensas o beneficios que recibe el empleado como resultado de la realización de sus actividades (p. 26).
- Organización: Se define como la acción de estructurar y ordenar recursos, especialmente humanos, para alcanzar metas y objetivos

específicos. Esta estructura se compone de sistemas que desempeñan funciones especializadas (p. 45).

- Perfil del trabajador: Se refiere a la identificación y descripción de las características y comportamientos de un empleado en la empresa. Esto incluye aspectos como la edad, el sexo y el grado de identificación del trabajador con la organización (p. 47).
- Satisfacción: Representa el grado de conformidad y aprobación de los colaboradores con respecto a su entorno laboral. La satisfacción en el ámbito empresarial está influenciada por factores como la retribución, las relaciones humanas y el cumplimiento de las normas y políticas establecidas por la empresa (p. 50).
- Satisfacción laboral: Se refiere al resultado percibido por el trabajador con respecto a sus tareas y responsabilidades. Esta percepción puede ser favorable o desfavorable y se manifiesta a través de las actitudes laborales que el empleado exhibe en su puesto de trabajo (p. 53).
- Trabajo en equipo: Este concepto implica la coordinación y se considera un principio fundamental que toda empresa debe fomentar entre sus colaboradores. Se centra en la presencia de un líder que guía y predomina en el grupo, promoviendo el apoyo mutuo y facilitando interacciones que orienten al equipo hacia el logro conjunto de metas y objetivos (p. 55).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

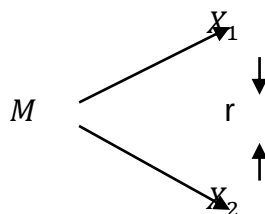
Este tipo es considerado básico, ya que se centró en el marco teórico para formular preguntas y expandir el conocimiento, sin tomar en cuenta los aspectos prácticos (Hernández et al., 2010).

3.1.2. Nivel de Investigación

El estudio es de nivel descriptivo – correlacional, ya que describe las características de la problemática en el municipio y mide la relación de la variable 1 “administración del personal” en la variable 2 “desempeño laboral” (Hernández et al., 2010).

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio utilizó un diseño no experimental de tipo transversal, dado que no se manipuló ninguna de las variables en estudio: administración del personal y desempeño laboral. Además, la recolección de datos se efectuó en un período de tiempo específico (Hernández et al., 2010).



Dónde:

- M : Muestra.
- X_1 : Administración del personal.
- X_2 : Desempeño laboral.
- r : Relación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

El personal que labora en el Municipio Provincial de Ucayali está compuesto por 67 trabajadores pertenecientes a las diversas dependencias administrativas de las gerencias.

Tabla 2

Población del estudio

Puesto laboral	Número
Gerencia de administración tributaria	11
Gerencia de administración y finanzas	12
Gerencia de planeamiento, presupuesto y organización	10
Gerencia de infraestructura y desarrollo urbano	15
Gerencia de servicios, saneamiento y ambiente	7
Gerencia de desarrollo económico y social	12
TOTAL	67

3.3.2. Muestra

El muestreo probabilístico es un método de muestreo en el cual cada miembro de la población tiene una probabilidad conocida y no cero de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Este método permite que las conclusiones obtenidas de la muestra sean generalizadas a toda la población con un nivel conocido de precisión. Dentro del muestreo probabilístico, existen varios tipos, como el muestreo aleatorio simple, muestreo estratificado, muestreo sistemático y muestreo por conglomerados (Hernández et al., 2010).

La fórmula más común asociada con el muestreo probabilístico es la que se utiliza para calcular el tamaño de la muestra en un muestreo aleatorio simple. Esta fórmula es:

$$n = \frac{\frac{Z_{\alpha}^2 \times P \times Q \times N}{2}}{\epsilon^2 \times (N - 1) + \frac{Z_{\alpha}^2 \times P \times Q}{2}}$$

Donde:

“n” es el tamaño de la muestra.

“N” es el tamaño de la población.

“Z” es el valor de Z correspondiente al nivel de confianza deseado (por ejemplo, 1.96 para un 95% de confianza).

“P” y “Q” es la proporción estimada del atributo presente en la población (si no se conoce, a menudo se usa 0.5 como un valor conservador, ya que proporciona el tamaño de muestra máximo).

E es el margen de error tolerable en un 5%.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 67}{0.05^2 * (67 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 57.1768 \equiv 57$$

Aplicándose el muestro probabilístico para determinar la muestra se obtiene que debemos considerar la opinión de 57 trabajadores del municipio de Ucayali.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

La encuesta se encarga de recolectar datos cuantitativos de forma sistemática. Los elementos seleccionados son parte esencial de los ítems para la obtención de la muestra. Este proceso permite que cada participante aporte información y opiniones relevantes para el estudio de investigación (Hernández et al., 2010).

3.4.2. Instrumento

El cuestionario está diseñado para recolectar información con el objetivo de cuantificar los resultados obtenidos a partir de diversas opiniones. Esto se realiza según la muestra elegida para el estudio (Hernández et al., 2010).

Tabla 3*Ficha de la encuesta sobre la variable administración del personal*

Autores	Ambar Mishel Tafur Saldaña
	Lanchi Nube Leidy Teresita
Administración	Individual
Aplicación	Google Form.
Tiempo de aplicación	7 minutos

La herramienta de administración de personal opera a través de cuatro dimensiones clave. La primera dimensión es la selección de personal, que incluye un conjunto de tres preguntas específicas. La segunda dimensión aborda la remuneración, también estructurada alrededor de tres preguntas esenciales. La tercera dimensión se centra en la capacitación, donde se exploran dos preguntas relevantes. Finalmente, la cuarta y última dimensión es la relación de personal, la cual es examinada a través de un conjunto más amplio de cinco preguntas. Cada una de estas dimensiones juega un papel crucial en la comprensión y mejora efectiva de la administración del personal.

Tabla 4*Baremos de la administración del personal y sus dimensiones*

Administración del personal	Selección de personal	Remuneración	Capacitación	Relación del personal
13 – 30	3 – 6	3 – 6	2 – 4	5 – 11
31 – 48	7 – 10	7 – 10	5 – 7	12 – 18
49 – 65	11 – 15	11 – 15	8 – 10	19 – 25

Tabla 5*Ficha de la encuesta sobre la variable desempeño laboral*

Autores	Ambar Mishel Tafur Saldaña
	Lanchi Nube Leidy Teresita
Administración	Individual
Aplicación	Google Form.
Tiempo de aplicación	5 minutos

El instrumento para evaluar el desempeño laboral se estructura en dos dimensiones fundamentales. La primera dimensión, denominada "Por su función", está compuesta por seis preguntas detalladas, diseñadas para evaluar cómo los empleados cumplen con sus roles y responsabilidades específicas dentro de la organización. La segunda dimensión, titulada "Características individuales", incluye cinco preguntas enfocadas en examinar los atributos personales y las competencias individuales de los empleados. Estas preguntas están diseñadas para proporcionar una visión integral de las habilidades, actitudes y comportamientos de los empleados, complementando así la evaluación basada en su función. Juntas, estas dos dimensiones proporcionan una perspectiva completa del desempeño laboral, permitiendo una valoración precisa y eficaz de los trabajadores en su entorno profesional.

Tabla 6*Baremos de la responsabilidad social y sus dimensiones*

Desempeño laboral	Por su función	Características individuales
11 – 25	6 – 13	5 – 11
26 – 40	14 – 21	12 – 18
41 – 55	22 – 30	19 – 25

Validez de los instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos han sido sometidos a un riguroso proceso de validación, contando con la evaluación y aprobación de tres profesionales altamente cualificados, todos con estudios de posgrado en áreas relevantes. Estos expertos han brindado su veredicto favorable, afirmando que los cuestionarios diseñados son no solo pertinentes sino también efectivos para el recojo de datos. Esta validación asegura la relevancia y la precisión de los instrumentos, garantizando que los resultados obtenidos son de alta calidad y fiables para el propósito de investigación.

Confiabilidad de los instrumentos

La aplicación del alfa de Cronbach a la base de datos de los instrumentos utilizados en este estudio ha resultado en un valor superior a 0.8, lo cual indica una alta confiabilidad de las herramientas de medición empleadas. Este nivel de confiabilidad es significativo, ya que un alfa de Cronbach superior a 0.8 es generalmente considerado como una excelente medida de consistencia interna. Gracias a este alto grado de fiabilidad, es posible proceder con un análisis tanto descriptivo como inferencial de los resultados obtenidos. El análisis descriptivo proporcionó una comprensión clara de las tendencias y patrones dentro de los datos, mientras que el análisis inferencial permitió hacer generalizaciones y sacar conclusiones más allá de los datos recopilados, aumentando así la robustez y la validez de las conclusiones del estudio.

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El inicio del estudio se caracterizó por una detallada recopilación de información sobre el tema en cuestión, incluyendo su contexto, bases teóricas y su aplicación práctica actual. Seguidamente, en la etapa de investigación, se llevó a cabo una encuesta compuesta por 24 preguntas a través de Google Forms, obteniendo un total de 57 respuestas. Estas respuestas constituyeron una sólida base de datos, que resultó ser idónea para realizar un análisis tanto descriptivo como inferencial de manera exhaustiva. No se requirió consentimiento informado debido a la naturaleza voluntaria de la participación. Finalmente, con los datos recogidos, se procedió a su procesamiento y análisis, lo cual condujo a la formulación de conclusiones claras y bien fundamentadas.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para el tratamiento de la información recolectada en este estudio, se optó por el uso de SPSS, un software ampliamente reconocido por su especialización en análisis estadístico. Considerando que el enfoque de la investigación fue examinar la interacción entre diversas variables y dimensiones, se puso especial énfasis en el análisis de variables ordinales. El proceso comenzó con la implementación de técnicas de estadística descriptiva para obtener una comprensión inicial y detallada de los datos. Posteriormente, se avanzó hacia el análisis inferencial, empleando el coeficiente de Rho de Spearman. Este modelo se utilizó específicamente para explorar la relación entre las variables, lo que permitió

obtener predicciones y entendimientos más profundos acerca de las dinámicas entre estas variables.

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

El proceso de elaboración de este estudio se llevó a cabo siguiendo minuciosamente las directrices de la Escuela de Administración Posgrado perteneciente de la Universidad Nacional de Ucayali (UNU). Se hizo énfasis en cumplir con los elevados estándares de calidad, autenticidad y exactitud científica que se exigen. Para garantizar una presentación del trabajo científica y clara, que facilite tanto su comprensión como su evaluación por la comunidad académica, se siguió detalladamente el manual de la Asociación Americana de Psicología (APA, Séptima Edición), una herramienta esencial en la redacción de trabajos científicos en este campo. Se tomó gran cuidado en el uso correcto de citas y referencias bibliográficas para evitar cualquier forma de plagio y para respetar los derechos de autor de los trabajos consultados. Adicionalmente, el estudio fue objeto de un exhaustivo control de plagio, asegurando que el porcentaje de similitud se mantuviera por debajo del límite del 10% establecido por la universidad. Esta detallada verificación fortaleció la originalidad del estudio y posibilitó su presentación como informe final, cumpliendo así con todos los requisitos de integridad académica necesarios.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

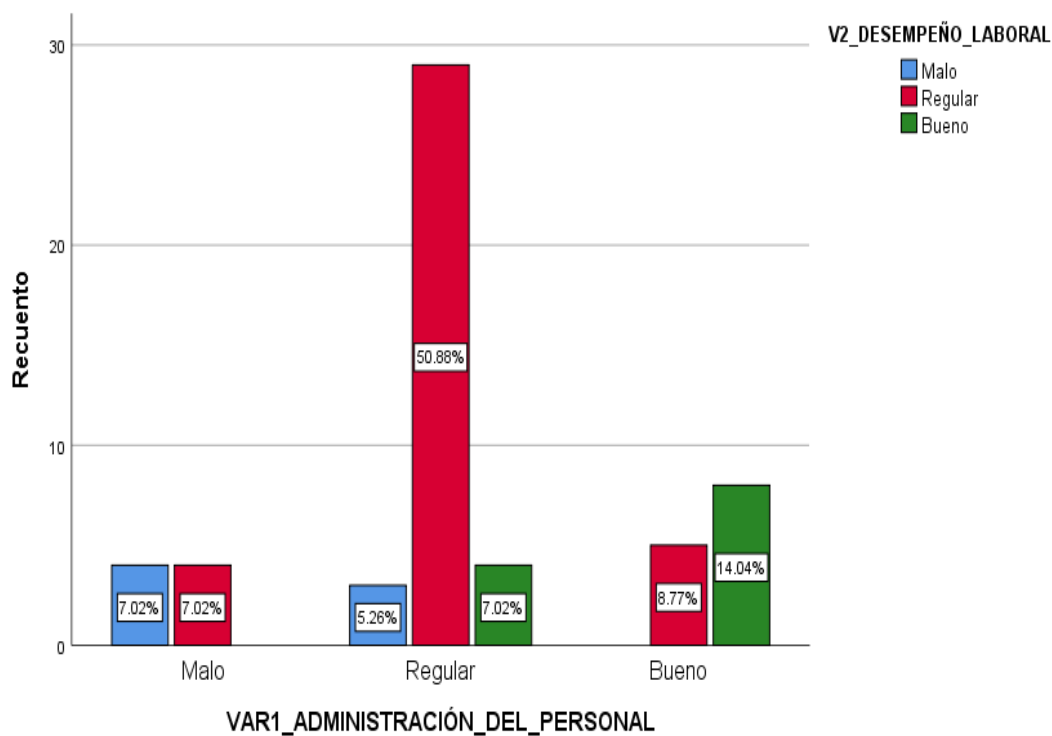
Tabla 7

Administración del personal y desempeño laboral

			V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL	Malo	Recuento	4	4	0	8
		% dentro de VAR1	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	29	4	36
		% dentro de VAR1	8.3%	80.6%	11.1%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	8	13
		% dentro de VAR1	0.0%	38.5%	61.5%	100.0%
Total	Recuento		7	38	12	57
	% dentro de VAR1		12.3%	66.7%	21.1%	100.0%

Figura 1

Administración del personal y desempeño laboral

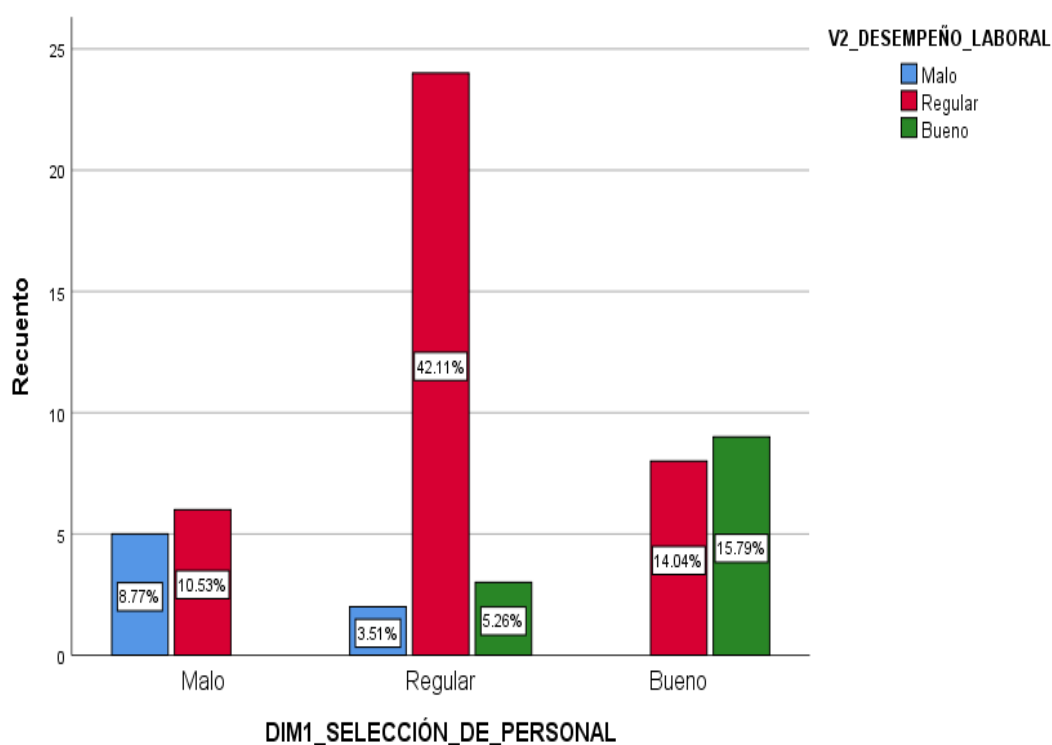


Los colaboradores que participaron en el estudio han proporcionado sus valoraciones sobre diversos aspectos de la administración y el desempeño laboral en el municipio. Con respecto a la administración del personal, los resultados indican que un 63.16% de los encuestados la califican como regular, sugiriendo así un nivel de eficacia intermedio en la gestión de recursos humanos. Por otro lado, un 22.81% de los participantes consideran que la administración es buena, lo que implica una percepción positiva de las políticas y prácticas de gestión del personal. Sin embargo, un 14.04% de los colaboradores expresan una opinión negativa, calificando la administración del personal como mala, lo que podría señalar áreas de mejora en términos de eficiencia, comunicación o satisfacción laboral.

En cuanto al desempeño laboral en el municipio, los resultados son ligeramente más positivos, pero siguen mostrando una tendencia hacia una calificación regular. Un 66.67% de los encuestados perciben el desempeño como regular, lo que indica un nivel de eficiencia y productividad que podría ser optimizado. Un 21.06% de los participantes ven el desempeño laboral como bueno, lo que refleja una apreciación positiva de la dedicación, habilidades y resultados del personal. No obstante, un 12.28% lo califican como malo, lo que sugiere problemas en aspectos como la motivación, la competencia o la gestión de tareas. Estos resultados ofrecen una visión global que podría ser utilizada para identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión del personal y el rendimiento laboral dentro del municipio.

Tabla 8*Selección de personal y desempeño laboral*

			V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total	
			Malo	Regular	Bueno		
DIM1 SELECCIÓN DE PERSONAL	Malo	Recuento	5	6	0	11	
		% dentro de DIM1	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%	
	Regular	Recuento	2	24	3	29	
		% dentro de DIM1	6.9%	82.8%	10.3%	100.0%	
	Bueno	Recuento	0	8	9	17	
		% dentro de DIM1	0.0%	47.1%	52.9%	100.0%	
	Total		Recuento	7	38	12	57
			% dentro de DIM1	12.3%	66.7%	21.1%	100.0%

Figura 2*Selección de personal y desempeño laboral*

Los resultados del estudio realizado con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ucayali arrojan datos reveladores sobre la percepción de la selección de personal en la entidad. Según los participantes, una mayoría,

representando el 50.88%, califica el proceso de selección de personal como regular. Esto sugiere que, aunque el proceso puede cumplir con los requisitos básicos, existe un margen significativo para mejorar aspectos como la equidad, transparencia o la adecuación del personal seleccionado a las necesidades de la municipalidad.

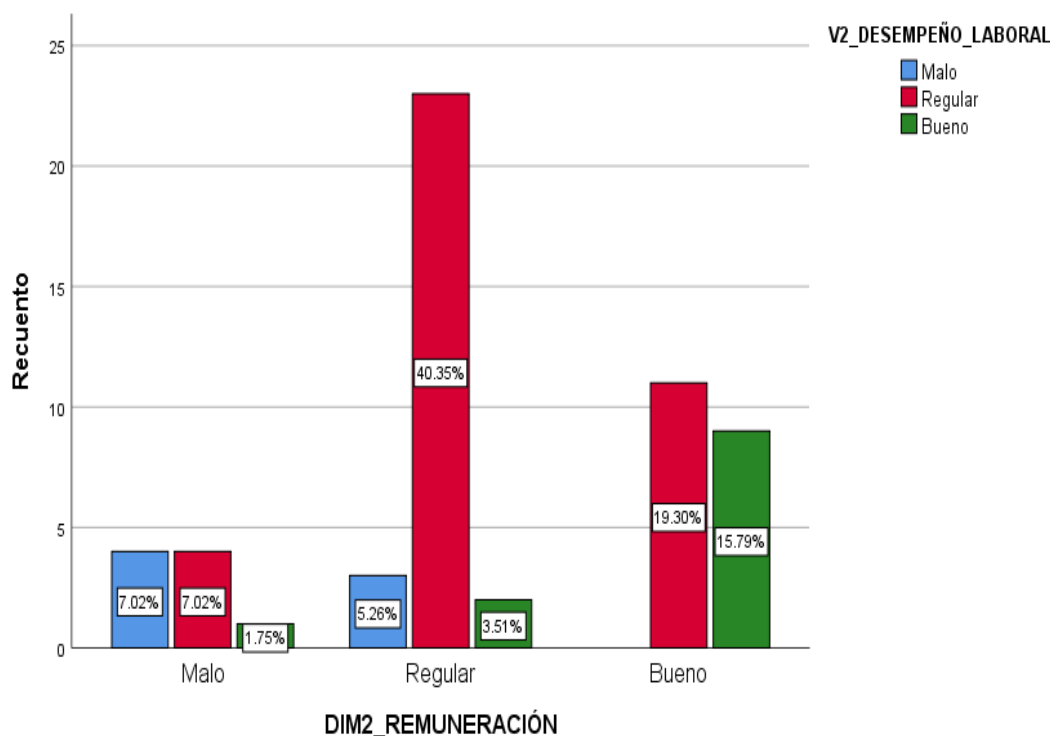
Por otro lado, un 29.83% de los colaboradores perciben el proceso de selección como bueno. Esto indica que hay un reconocimiento de ciertas fortalezas en el proceso, como podría ser la eficacia en la identificación y captación de talento, o la implementación de prácticas justas y objetivas de selección.

Sin embargo, un 19.3% de los participantes lo califican como malo. Esta proporción considerablemente alta refleja preocupaciones serias respecto a la efectividad del proceso de selección, que podría estar fallando en identificar adecuadamente a los candidatos más aptos, o podría estar influenciado por factores no meritocráticos.

Estos resultados sugieren que, aunque hay aspectos positivos en el proceso de selección de personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali, también existen áreas significativas que requieren atención y mejoras para optimizar la selección y asegurar que se contrate al personal más competente y adecuado para el servicio público.

Tabla 9*Remuneración y desempeño laboral*

			V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM2 REMUNERACIÓN	Malo	Recuento	4	4	1	9
		% dentro de DIM2	44.4%	44.4%	11.1%	100.0%
	Regular	Recuento	3	23	2	28
		% dentro de DIM2	10.7%	82.1%	7.1%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	11	9	20
		% dentro de DIM2	0.0%	55.0%	45.0%	100.0%
Total		Recuento	7	38	12	57
		% dentro de DIM2	12.3%	66.7%	21.1%	100.0%

Figura 3*Remuneración y desempeño laboral*

El estudio realizado con los colaboradores del municipio arroja una perspectiva detallada sobre la percepción de la remuneración del personal. De acuerdo con los resultados, una proporción significativa, el 49.12%, califica la remuneración como regular. Esto sugiere que, aunque los salarios pueden ser

considerados aceptables, hay cierta insatisfacción o percepción de que la compensación podría ser más acorde con las responsabilidades, habilidades o el coste de vida.

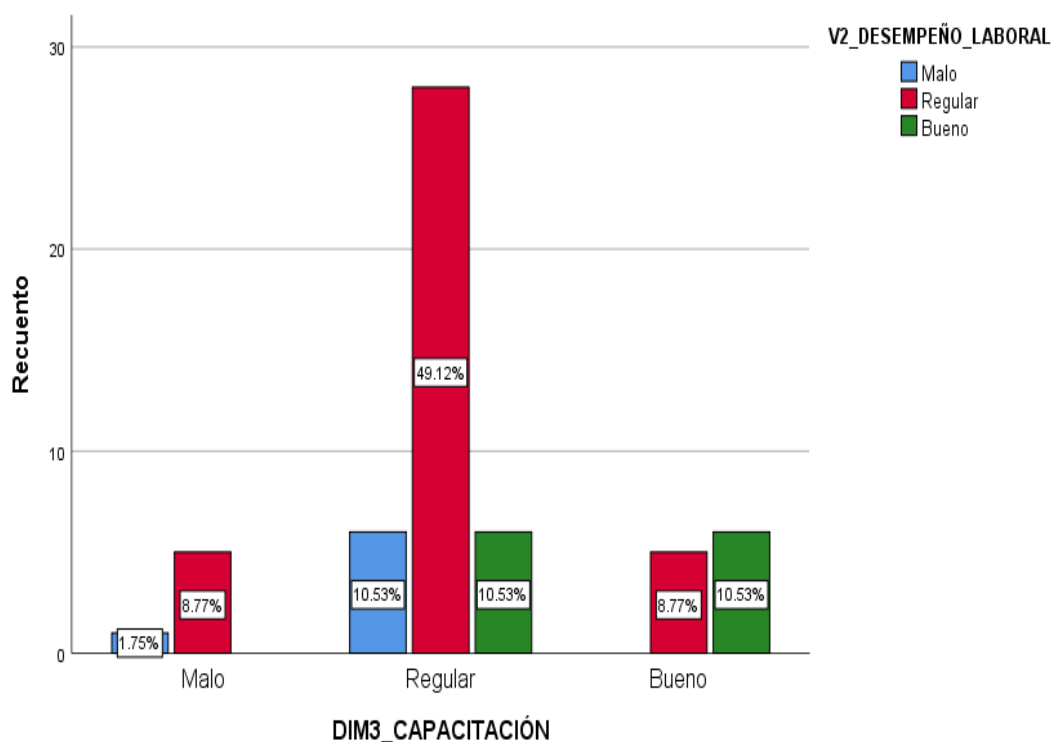
Por otro lado, un 35.09% de los colaboradores perciben la remuneración como buena. Este porcentaje notable refleja una valoración positiva de la política salarial del municipio, sugiriendo que muchos empleados consideran que su compensación es justa y competitiva en relación con su trabajo y el sector en general.

Sin embargo, un 15.79% de los participantes opinan que la remuneración es mala. Esta cifra indica que una fracción no despreciable de los empleados siente que la compensación no es adecuada, ya sea en términos de equidad, suficiencia o en comparación con el mercado laboral.

En conjunto, estos resultados señalan que, aunque hay una percepción general de que las remuneraciones son en su mayoría regulares o buenas, existe una parte importante de los colaboradores que se sienten insatisfechos con su compensación. Este dato es crucial para la administración del municipio, ya que la satisfacción con la remuneración puede influir significativamente en la motivación, retención y rendimiento del personal. Identificar y abordar las causas de la insatisfacción en este ámbito podría ser clave para mejorar el clima laboral y la eficacia de la gestión municipal.

Tabla 10*Capacitación y desempeño laboral*

			V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM3 CAPACITACIÓN	Malo	Recuento	1	5	0	6
		% dentro de DIM3	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	6	28	6	40
		% dentro de DIM3	15.0%	70.0%	15.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	5	6	11
		% dentro de DIM3	0.0%	45.5%	54.5%	100.0%
Total	Recuento		7	38	12	57
	% dentro de DIM3		12.3%	66.7%	21.1%	100.0%

Figura 4*Capacitación y desempeño laboral*

Los resultados del estudio realizado con los colaboradores del municipio ofrecen una visión interesante sobre la percepción de la capacitación del personal. Según estos datos, la mayoría de los colaboradores, un 70.18%, califican la capacitación proporcionada como regular. Esta percepción sugiere que, aunque se

están realizando esfuerzos en la formación del personal, posiblemente estos no cumplen completamente con las expectativas o necesidades de los empleados. Puede indicar que la capacitación es percibida como sólo parcialmente efectiva, relevante o suficiente.

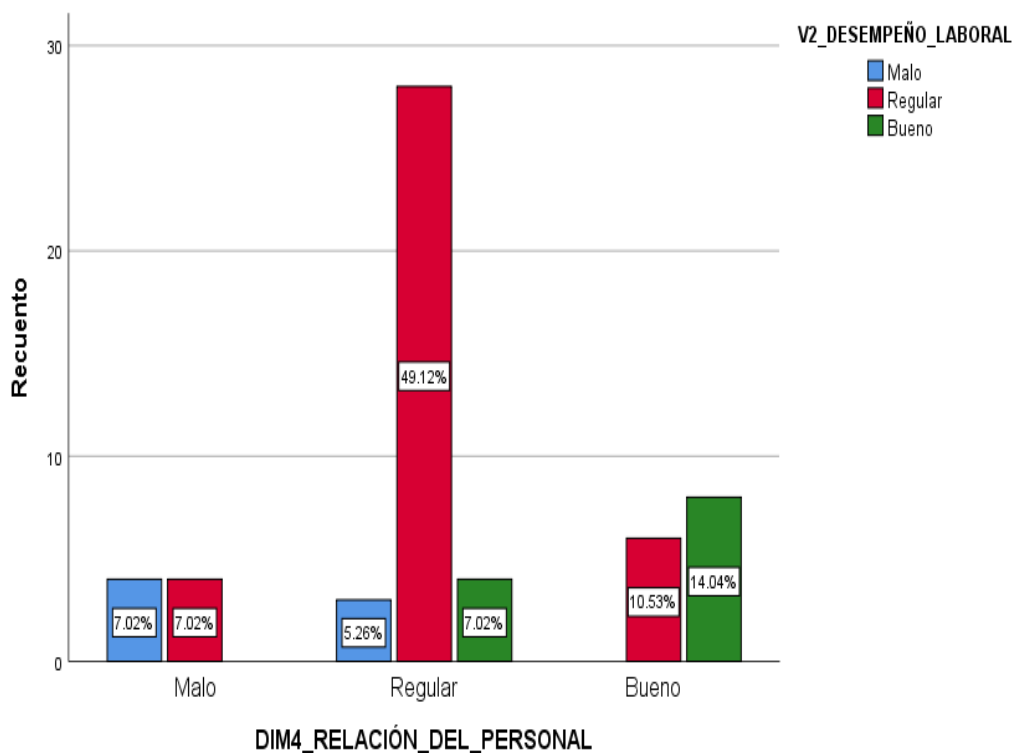
Por otro lado, un 19.3% considera que la capacitación es buena, lo que indica que hay un reconocimiento de la calidad y utilidad de algunas de las formaciones proporcionadas. Este porcentaje puede reflejar la existencia de programas de capacitación efectivos que están contribuyendo positivamente al desarrollo de habilidades y competencias del personal.

Sin embargo, un 10.52% de los participantes la califican como mala. Esta proporción, aunque menor, es significativa y sugiere que hay aspectos críticos de la capacitación que necesitan ser mejorados. Puede apuntar a problemas como la falta de pertinencia de los contenidos, la inadecuación de los métodos de enseñanza, o la insuficiencia en la frecuencia o duración de los cursos ofrecidos.

En conjunto, estos resultados señalan que, mientras que hay ciertos aspectos positivos en los programas de capacitación del municipio, hay una percepción generalizada de que estos programas son sólo moderadamente efectivos. La mejora de la calidad, relevancia y metodología de la capacitación podría ser crucial para aumentar la competencia y la satisfacción del personal, así como para mejorar la eficiencia y eficacia general de la gestión municipal.

Tabla 11*Relación del personal y desempeño laboral*

			V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM4 RELACIÓN DEL PERSONAL	Malo	Recuento	4	4	0	8
		% dentro de DIM4	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	28	4	35
		% dentro de DIM4	8.6%	80.0%	11.4%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	6	8	14
		% dentro de DIM4	0.0%	42.9%	57.1%	100.0%
Total		Recuento	7	38	12	57
		% dentro de DIM4	12.3%	66.7%	21.1%	100.0%

Figura 5*Relación del personal y desempeño laboral*

El estudio realizado entre los colaboradores del municipio revela sus percepciones sobre la relación interpersonal entre el personal. Según los resultados, una mayoría significativa, el 61.4%, califica la relación entre los

empleados como regular. Esto indica que, aunque las interacciones entre el personal no presentan problemas mayores, aún existe espacio para mejorar la comunicación, el trabajo en equipo, o el ambiente laboral en general. Una relación regular sugiere que, aunque no hay conflictos graves, tampoco existe una dinámica particularmente positiva o colaborativa.

Por otro lado, un 24.57% de los colaboradores consideran que las relaciones entre el personal son buenas. Este porcentaje refleja que hay un segmento de empleados que percibe un ambiente de trabajo cooperativo y un buen nivel de entendimiento y apoyo mutuo entre colegas. Esto es importante para la moral del personal y para fomentar un entorno laboral productivo y agradable.

Sin embargo, un 14.04% de los participantes describen las relaciones como malas. Aunque es la menor proporción, es un indicador importante de que existen desafíos significativos en términos de la dinámica interpersonal. Una mala relación entre compañeros de trabajo puede llevar a conflictos, reducir la eficiencia y afectar negativamente el clima laboral.

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de las relaciones entre el personal del municipio son percibidas como regulares, existen aspectos que requieren atención para fomentar un ambiente más positivo y colaborativo. Mejorar las relaciones interpersonales puede tener un impacto directo en la productividad, la satisfacción laboral y el éxito de la gestión municipal en su conjunto.

Contrastación de la hipótesis

▪ Contrastación de la hipótesis específica #01

Ha: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Ho: No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Tabla 12

PH #01

Selección de personal	Rho de Spearman		Desempeño laboral
		Coeficiente	0.681**
		Significancia bilateral = p	0.000
		N	57

La tabla proporciona evidencia convincente para aceptar la hipótesis alternativa. Esto se debe a que el valor "p" obtenido es 0, un resultado significativamente menor que el umbral del 5% comúnmente utilizado en investigaciones para determinar la relevancia estadística. Este hallazgo implica que los resultados no son atribuibles al azar y que hay una relación significativa entre las variables estudiadas. Además, se observa una correlación notable entre la dimensión de selección del personal y la variable del desempeño laboral, como lo indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.681**, lo cual es estadísticamente significativo. Este coeficiente refleja una relación moderadamente, sugiriendo que la manera en que se selecciona al personal tiene un impacto considerable en su desempeño laboral.

▪ **Contrastación de la hipótesis específica #02**

Ha: Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Ho: No existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Tabla 13

PH #02

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Remuneración	Coefficiente	0.711**
	Significancia bilateral = p	0.000
	N	57

La tabla presentada ofrece datos cruciales que nos permiten concluir la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto se fundamenta en el hecho de que el valor de "p" es 0, una cifra que resulta significativamente inferior al nivel de significancia estándar del 5% utilizado habitualmente en investigaciones para determinar la relevancia estadística. Este valor de "p" tan bajo indica que las probabilidades de que los resultados observados sean producto del azar son extremadamente reducidas, lo que refuerza la validez de nuestra hipótesis alternativa.

Además, la tabla muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.711** entre la dimensión de remuneración y la variable de desempeño laboral. Este coeficiente, marcado por su significancia estadística (**), sugiere una relación

positiva y altamente fuerte entre la remuneración y el desempeño laboral. Esta correlación es un indicativo de que la forma en que se remunera al personal está significativamente asociada con su rendimiento en el trabajo. Este hallazgo es relevante porque subraya la importancia de la remuneración como factor que puede influir en el desempeño laboral de los empleados.

▪ **Contrastación de la hipótesis específica #03**

Ha: Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Ho: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Tabla 14

PH #03

Capacitación	Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente		0.435**
	Significancia bilateral = p		0.000
	N		57

La tabla proporcionada ofrece información crucial que nos permite aceptar la hipótesis alternativa. Esta decisión se basa en que el valor de "p" es 0, lo cual es significativamente menor que el nivel de significancia del 5% comúnmente adoptado en investigaciones científicas para evaluar la relevancia estadística. Un valor de "p" de 0 implica que la probabilidad de que los resultados obtenidos sean

producto del azar es prácticamente nula, lo que fortalece la credibilidad de la hipótesis alternativa.

Además, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.435** entre la dimensión de capacitación y la variable de desempeño laboral. El doble asterisco (**) indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Aunque este coeficiente sugiere una relación positiva entre ambas variables, la magnitud de 0.435 refleja una correlación moderada. Esto significa que, aunque existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, esta no es extremadamente fuerte. Este resultado es importante para entender cómo la capacitación influye en el desempeño laboral, indicando que, si bien hay un impacto, hay otros factores que también pueden estar afectando el desempeño de los empleados.

- **Contrastación de la hipótesis específica #04**

Ha: Existe relación entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Ho: No existe relación entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Tabla 15*PH #04*

Relación del personal	Rho de Spearman		Desempeño laboral
		Coeficiente	0.724**
		Significancia bilateral = p	0.000
		N	57

La información contenida en la tabla permite afirmar con claridad la aceptación de la hipótesis alternativa. Este razonamiento se sostiene en el hecho de que el valor de "p" es exactamente 0, lo cual es significativamente menor que el umbral del 5% que se utiliza generalmente en investigaciones para establecer la significancia estadística. Un valor de "p" de 0 indica que es extremadamente improbable que los resultados observados sean una mera coincidencia o el producto del azar, lo que refuerza la validez de la hipótesis alternativa.

Por otro lado, la tabla muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.724** entre la dimensión de la relación del personal y la variable de desempeño laboral. El valor de 0.724, acompañado por dos asteriscos (**), señala una correlación estadísticamente significativa y de magnitud considerablemente alta. Este coeficiente sugiere una fuerte relación positiva entre la forma en que el personal se relaciona entre sí y su desempeño laboral. Indica que una buena relación interpersonal entre los empleados está notablemente asociada con una mejora en su rendimiento en el trabajo, destacando la importancia de las dinámicas de relación interpersonal en el ámbito laboral para el logro de un alto desempeño.

▪ **Contrastación de la hipótesis general**

Ha: Existe relación entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Ho: No existe relación entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

Administración del personal	Rho de Spearman		Desempeño laboral
		Coeficiente	0.822**
		Significancia bilateral = p	0.000
		N	57

La tabla proporcionada nos permite establecer con certeza la aceptación de la hipótesis alternativa. Esta conclusión se basa en el hecho de que el valor de "p" es 0, lo cual está significativamente por debajo del nivel de significancia del 5% que se usa comúnmente en la investigación para determinar la importancia estadística. Un valor de "p" igual a 0 implica que la probabilidad de que los resultados observados sean fruto del azar es prácticamente inexistente, lo que refuerza significativamente la validez de la hipótesis alternativa.

Además, la tabla revela un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.822** entre la variable de administración del personal y la variable de desempeño laboral. Este coeficiente, indicado por dos asteriscos (**), demuestra una correlación estadísticamente significativa y de gran magnitud. Un valor de 0.822 sugiere una relación muy fuerte y positiva entre la manera en que se

administra el personal y su desempeño laboral. Esto indica que una gestión eficaz del personal está estrechamente vinculada con un mejor rendimiento en el trabajo, subrayando la importancia crítica de las prácticas de administración de personal en la mejora del desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La información presentada en la tabla 16 revela evidencias claras y convincentes que la administración del personal guarda una estrecha y notoria conexión con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana durante el año 2023. Este hallazgo es coherente y refleja tendencias similares a las identificadas en investigaciones precedentes.

El análisis detallado presentado en la tabla 16 se alinea con los descubrimientos de investigaciones previas, como la realizada por Adrianzén y Castillo (2018). Según dichos autores, existe una relación inequívoca y substancial entre la administración efectiva del personal y el rendimiento laboral en la entidad bancaria de la Nación, situada en San Isidro – Lima. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.895 indican una concordancia positiva, evidenciando que una gestión de recursos humanos adecuada puede influir grandemente en la eficiencia operativa de los trabajadores administrativos.

Además, Choquecahuana y Piconá (2018) ha postulado conclusiones coherentes con estos hallazgos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. En su estudio, un porcentaje significativo del 88.50% de los participantes

confirmó la existencia de una vinculación directa entre una óptima administración de recursos humanos y el rendimiento laboral. Esto subraya la percepción común entre los empleados de que las prácticas de gestión de personal son un factor crucial para mejorar la eficiencia en sus tareas diarias.

Por último, el estudio efectuado por Rojas y Vílchez en 2018 refuerza aún más esta perspectiva. Ellos identifican una correlación altamente significativa entre las estrategias de gestión del talento humano y distintos aspectos del desempeño laboral, incluyendo la calidad del trabajo y la capacidad de trabajar en equipo, especialmente perceptible en el personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Estos estudios, de forma colectiva, reafirman la influencia transformadora que la administración del personal puede ejercer sobre la productividad y el ambiente laboral, demostrando ser un pilar esencial para el éxito organizacional, tanto en el sector público como en el privado.

Los hallazgos presentados en la tabla 12 indican de manera robusta que la sistemática selección de personal es un componente clave que influye de manera directa en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana.

Es interesante observar cómo estos resultados guardan paralelismo con los obtenidos en el estudio de Choquehuanca (2018). En su investigación, se estableció una asociación entre el rendimiento laboral y los mecanismos de provisión de personal, aunque este vínculo se representa con un 23.2%, reflejando

una relevancia moderada en términos de significancia estadística. No obstante, una mayoría considerable, el 62.83% del personal, expresó su conformidad con los procesos de provisión de personal implementados.

Del mismo modo, la investigación llevada a cabo por Salsavilca en el año 2017 corrobora la existencia de una correlación relevante entre los procedimientos de entrevista y selección de personal y la confiabilidad de los trabajadores seleccionados. Este dato es esencial ya que resalta la trascendencia de adoptar técnicas de selección efectivas que no solo impactan positivamente en el desempeño operativo, sino que también fomentan un entorno laboral basado en la confianza y solidez profesional.

Los datos consignados en la tabla 13 hacen patente la existencia de una correlación directa y notable entre la remuneración implementado y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana. Esta asociación refleja tendencias similares a las identificadas en el estudio realizado por Espinoza et al. (2021). Conforme a su análisis, la situación laboral, determinada por variados regímenes de contratación, ha generado diferentes respuestas ante los sistemas remunerativos implementados. Tales respuestas varían debido, en parte, a que las capacidades y el conocimiento de los empleados presentan ciertas restricciones, lo que puede influir en su desempeño ante distintos escenarios de compensación.

Este fenómeno resalta la complejidad en la relación entre la remuneración y la eficiencia laboral, indicando que no solamente es importante el monto que se

remunera, sino también cómo este se integra dentro de una estructura de incentivos que considere las habilidades y la educación de los trabajadores. Los resultados subrayan la necesidad de desarrollar políticas de remuneración justas y estratégicas que busquen potenciar el desempeño individual y colectivo, reconociendo y recompensando las contribuciones de los empleados de manera que se promueva la motivación y la productividad en el entorno laboral.

La información recopilada y presentada en la tabla 14 avanza nuestra comprensión al confirmar una conexión directa y de importancia entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana. Esta relación es consistente con los resultados obtenidos en el estudio de Crisóstomo (2019), el cual verificó la presencia de una correlación moderadamente positiva y significativa entre dichas variables, con un nivel de confianza estadísticamente relevante ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$). El estudio de Crisóstomo evidenció además que el nivel de conocimiento adquirido a través de la capacitación es un factor que incide decisivamente en la aptitud y eficacia del personal asistencial en el Hospital Regional de Huacho.

Coincidentemente, Salsavilca en 2017 también identificó y demostró que existía una relación significativa entre la capacitación enfocada en competencias específicas según los requerimientos del puesto y la disposición y desempeño del personal administrativo en un instituto. Estos hallazgos resaltan la influencia positiva de la educación continua y el desarrollo de habilidades en el ámbito laboral, sugiriendo que la inversión en la formación profesional del personal está

estrechamente vinculada con mejoras tangibles en la productividad y efectividad organizacional.

Los datos expuestos en la tabla 15 revelan que hay una conexión clara y de gran importancia entre la relación del personal y su desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana. Este descubrimiento muestra paralelos con los hallazgos de un estudio anterior realizado por Salsavilca en el año 2017. En dicha investigación, se estableció inequívocamente que la evaluación del rendimiento de los colaboradores guarda una relación significativa con la productividad de aquellos trabajadores ubicados en el sector administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Estos hallazgos colectivos subrayan la importancia de fomentar relaciones interpersonales positivas entre los miembros del equipo, así como la relevancia de implementar sistemas de evaluación efectivos que puedan incidir de manera positiva en la productividad del personal. El énfasis en una gestión que contemple tanto el bienestar relacional de los empleados como la valoración objetiva de su rendimiento se erige como una estrategia clave para potenciar la efectividad organizacional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se concluyó la existencia de correlación alta de 0.882** según el coeficiente de Rho de Spearman entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023; asimismo, los colaboradores manifiestan que la administración del personal es 63.16% regular y el desempeño laboral 66.67% regular.
- Se concluyó la existencia de correlación moderada de 0.681** según el coeficiente de Rho de Spearman entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali; asimismo, los colaboradores manifiestan que la selección es 50.88% regular.
- Se concluyó la existencia de correlación alta de 0.711** según el coeficiente de Rho de Spearman entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali; asimismo, los colaboradores manifiestan que la remuneración es 49.12% regular.

- Se concluyó la existencia de correlación moderada de 0.435** según el coeficiente de Rho de Spearman entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali; asimismo, los colaboradores manifiestan que la capacitación es 70.18% regular.
- Se concluyó la existencia de correlación alta de 0.724** según el coeficiente de Rho de Spearman entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali; asimismo, los colaboradores manifiestan que la relación entre ellos es 61.4% regular.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Ucayali establezca, de manera colaborativa, metas claras y objetivos estratégicos que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y a la creación de un clima laboral positivo. Para ello, es esencial proporcionar las herramientas adecuadas para la labor de sus empleados y enfocarse en atraer candidatos cuyo perfil y competencias estén en sintonía con la visión a largo plazo de la entidad. Asimismo, es importante reconocer los logros y propiciar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la organización.
- Se recomienda optimizar el proceso de selección del personal mediante la implementación de métodos de reclutamiento y selección

innovadores, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral en todos los aspectos de la organización.

- Se recomienda poner en marcha estrategias y programas orientados a la motivación de los colaboradores, con el propósito de consolidar su lealtad hacia la municipalidad. Estas iniciativas deben ser diseñadas para reconocer y celebrar los logros del personal. Esto puede lograrse mediante recompensas económicas, esquemas de reconocimiento, premios específicos por méritos alcanzados, y otras acciones que promuevan en cada miembro del equipo la percepción de su valor único dentro de la organización.
- Se recomienda la puesta en marcha de un programa integral de capacitación y desarrollo profesional, a fin de que los empleados puedan adquirir habilidades actualizadas, preparándolos eficazmente para los desafíos y cambios dinámicos del municipio.
- Se recomienda enérgicamente que se fomente un enfoque en el desarrollo y la mejora de competencias específicas, una medida crucial para preservar y elevar la competitividad de la municipalidad. Este enfoque no solo intensificará las habilidades del personal, sino que también elevará su productividad y perfeccionará aquellos talentos que generan un valor distintivo para la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzén, L., & Castillo, I. (2018). *Administración de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación sede en San Isidro – Lima. 2016*. Centro de Altos Estudios Nacionales. <https://digitalcommons.fiu.edu/srhreports/partner-publications/CAEN/124/>
- Aleixandre, E. (2020). *Los recursos humanos: de la revolución industrial a la revolución digital*. <https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. Universidad Y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral. Estudio a realizarse Ingenio en Azucarero de la Costa Sur*. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Castro, M., Alvarado, M., Romero, M., & Mondragón, M. (2021). *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Choquecahuana, J. & Picon, N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

<https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/595>

Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa*. Dominio De Las Ciencias, 8(1), 384–402.

<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>

Donayre, B., Macedo, L; Iturraran, J. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de banca personal del banco continental agencia Pucallpa, 2018*. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4658>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). *El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo*. INNOVA Research Journal, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill 5ta Edición. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Iturralde, J. (2018). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. UTA*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1786>
- López, J., (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Perspectivas, (26),129-152. ISSN: 1994-3733. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). *El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional*. Ciencias Administrativas, (23), 131. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>

- Osorio, L., Bernal, D., Jaraba, L., Romero, S., & Cervantes, V. (2016). *La capacitación de personal como fundamento del desarrollo humano y productivo en las organizaciones modernas*. *Liderazgo Estratégico*, 6(1), 82–93. Recuperado a partir de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/4570>
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pilatasig, M. (2015). *La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa REPREMARVA de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13041>
- Ramos, F. (2023). *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022*. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6664>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Rojas, R., & Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús* – Lima, enero 2018. Universidad Norbert Wiener.

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>

Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C., & Delgado, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 5835-5863.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727

Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://hdl.handle.net/20.500.11818/1140>

Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades*. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 24(2), 133–146. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>

Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín* –

Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1793-1804.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697

Schrader, J., Cabel, J., Arévalo, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). *Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1671-1705. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687

Silva, C., Dugarte, J., y Rueda, Y. (2021). *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (89), 13–32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>

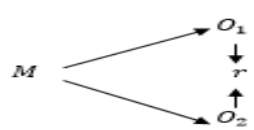
Solano, M. (2019). *Diccionario de términos y conceptos de la administración electrónica*. https://www.solanogadea.es/Diccionario_AE_MSG.pdf

Torrejón, J. (2010). *El desarrollo de la identidad personal y su relación con el uso de internet*. Revista científica De Educación Y Comunicación, (1), 111–116.

Recuperado a partir de
<https://revistas.uca.es/index.php/hachetetepe/article/view/6430>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿Qué relación existe entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?	Determinar la relación que existe entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	Existe relación entre la administración del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.		
a) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?	a) Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	a) Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	V1: ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL	TIPO BÁSICA. NIVEL CORRELACIONAL. MÉTODO Hipotético – deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL  POBLACIÓN Conformada por 67 trabajadores del municipio de Ucayali. MUESTRA Aplicándose el muestro probabilístico, se obtiene 57 trabajadores del municipio de Ucayali.
b) ¿Qué relación existe entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?	b) Determinar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	b) Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	D1: Selección de personal. D2: Remuneración. D3: Capacitación.	
c) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?	c) Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	c) Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	D4: Relación del personal.	
d) ¿Qué relación existe entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023?	d) Determinar la relación que existe entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	d) Existe relación entre la relación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2023.	V2: DESEMPEÑO LABORAL	
			D1: Por su función. D2: Características individuales.	

Anexo 2. Cuestionario de preguntas



N° de cuestionario: _____

Fecha: _____

Este cuestionario forma parte de un estudio diseñado para evaluar la relación entre las variables "ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL" y "DESEMPEÑO LABORAL" en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el año 2023. Queremos enfatizar que sus respuestas son completamente confidenciales y anónimas.

Por favor, siga las siguientes instrucciones y marque con una (X) el casillero correspondiente a su elección.

EDAD ()

SEXO M () F ()

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Preguntas específicas

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL						
DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL						
PREG 01	¿Qué opina de la manera que realiza la administración del personal la recepción de CV para seleccionar personal para la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 02	¿Qué opina de la manera que realiza la administración del personal las entrevistas para seleccionar personal para la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 03	¿Qué opina de la manera que realiza la administración del personal la entrevista técnica para seleccionar personal para la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN						
PREG 04	¿Qué opina de los contratos laborales en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 05	¿Qué opina del sueldo que percibe en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 06	¿Qué opina de los incentivos por metas que percibe en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN						
PREG 07	¿Qué opina de las necesidades del personal para realizar sus actividades laborales en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 08	¿Qué opina de los cursos de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: RELACIÓN DEL PERSONAL						
PREG 09	¿Qué opina de la comunicación del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 10	¿Qué opina de la solución de conflictos entre el personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 11	¿Qué opina de las políticas de ascenso en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 12	¿Qué opina del trabajo en equipo del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?					
PREG 13	¿Qué opina de la motivación en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: POR SU FUNCIÓN						
PREG 14	¿Qué opina de la productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 15	¿Qué opina de la calidad de servicio que ofrece el personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 16	¿Qué opina del conocimiento de sus funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 17	¿Qué opina de la cooperación del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 18	¿Qué opina de la capacidad directiva del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 19	¿Qué opina de la eficiencia del personal en sus funciones dentro de la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES						
PREG 20	¿Qué opina de la responsabilidad del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 21	¿Qué opina de la iniciativa del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 22	¿Qué opina de la presentación del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 23	¿Qué opina del liderazgo del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 24	¿Qué opina de la sensatez e iniciativa del personal en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 3. Base de datos

MUESTRA	VARIABLE: ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL													VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL											
	DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL			DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN			DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN		DIMENSIÓN: RELACIÓN DEL PERSONAL					DIMENSIÓN: POR SU FUNCIÓN					DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
M 01	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	2	1	
M 02	2	2	5	5	5	5	3	3	2	5	5	4	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	2	4	
M 03	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	2	4	4	4	
M 04	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
M 05	3	4	3	4	3	3	2	5	2	4	5	2	4	2	3	5	4	4	2	3	5	2	5	2	
M 06	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	
M 07	4	4	1	5	1	5	3	2	4	1	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	3	5	5	1	
M 08	3	2	1	1	1	2	2	4	1	3	4	2	1	4	1	1	3	1	2	3	2	3	2	4	
M 09	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	
M 10	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	
M 11	5	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
M 12	2	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	2	4	3	5	4	4	4	5	2	3	3	
M 13	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	
M 14	3	1	2	1	4	3	5	2	4	4	4	4	1	3	2	5	1	5	1	3	2	4	1	3	
M 15	3	1	3	4	2	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	4	2	1	4	1	1	2	4	4	
M 16	5	3	5	5	5	3	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	3	5	4	4	3	4	3	3	
M 17	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4	

M 18	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	3	2	2	3
M 19	2	2	2	4	4	5	2	2	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4
M 20	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2
M 21	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4
M 22	3	2	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	3	5	5	3	3
M 23	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2
M 24	5	3	2	3	2	1	4	2	2	5	2	5	1	3	5	1	2	1	1	4	1	1	2	3
M 25	2	3	2	4	1	1	3	4	2	3	1	1	3	1	3	4	4	1	3	3	4	2	1	4
M 26	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
M 27	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4
M 28	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1
M 29	4	3	2	5	5	4	5	2	4	5	3	5	3	5	5	2	5	4	2	5	5	4	4	5
M 30	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2
M 31	4	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5
M 32	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	2	4	4	3	3
M 33	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4
M 34	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2
M 35	3	5	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	3
M 36	4	5	3	4	3	5	4	2	4	4	3	2	2	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4
M 37	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4
M 38	5	2	2	1	4	1	2	4	4	4	5	4	1	2	5	4	3	4	2	5	1	1	3	4
M 39	2	1	4	3	3	1	3	4	3	1	4	4	1	1	2	1	4	4	2	3	2	1	2	3
M 40	5	3	4	3	3	5	3	4	2	2	3	2	4	4	5	2	3	4	5	3	4	2	3	5
M 41	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2

M 42	2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3
M 43	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	5	5	2	4	3	4	2	2	2	3	2
M 44	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3
M 45	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3
M 46	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	5	3
M 47	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4
M 48	3	1	1	5	3	2	1	5	1	1	1	5	4	3	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3
M 49	1	3	2	1	2	3	4	3	3	2	2	1	4	4	4	2	4	1	4	3	1	2	2	1
M 50	5	2	5	3	5	2	3	5	5	3	5	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	5	4	5
M 51	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
M 52	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2
M 53	5	5	4	5	5	3	3	2	3	4	2	4	2	5	3	4	3	4	2	5	2	3	3	5
M 54	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2
M 55	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3
M 56	2	4	3	3	2	5	5	4	3	2	4	3	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	5	2
M 57	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	4

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la variable administración del personal

Estadísticas de fiabilidad				
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	0.807	13		

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	37.63	61.701	.326	.803
P02	37.77	58.679	.469	.791
P03	37.81	56.159	.592	.780
P04	37.54	61.717	.310	.804
P05	37.74	56.197	.611	.779
P06	37.74	57.805	.475	.791
P07	37.67	60.262	.437	.794
P08	37.65	62.196	.292	.806
P09	37.70	60.142	.482	.791
P10	37.63	57.737	.486	.790
P11	37.67	58.012	.506	.788
P12	37.75	63.367	.246	.808
P13	37.81	57.337	.471	.791

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.806	11

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P14	31.84	49.600	.350	.802
P15	31.46	48.824	.405	.797
P16	31.58	47.962	.389	.799
P17	31.56	46.751	.532	.784
P18	31.61	47.348	.454	.792
P19	31.91	48.724	.395	.798
P20	31.60	46.031	.577	.780
P21	31.72	45.563	.546	.782
P22	31.77	43.715	.662	.769
P23	31.68	45.077	.581	.778
P24	31.68	51.613	.228	.812