



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024**

Para obtener el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Bach. Adm. Morales Chávez William Jerónimo

Bach. Adm. Rojas de la Cruz Junior Luis

Asesor

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar

Lambayeque - Perú

2025



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores en
la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024**

Bach. Adm. Morales Chávez William Jerónimo

Bach. Adm. Rojas de la Cruz Junior Luis

Dr. Adm. Deza Malca Gerardo Gaspar
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Aprobado por el jurado:

Dr. Adm. Zapata Sandoval Juan

Dr. Adm. Zentner Alva Juan Francisco

Dr. Adm. Rosillo Alberca Noe Alberto

**“ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS” QUE INCLUYA EL FOLIO DEL LIBRO DONDE
REGISTRA LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EL ACTA.**

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES LAMBAEQUE	000052								
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES UNIDAD DE INVESTIGACIÓN									
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS									
Siendo las <u>11:00</u> horas del día <u>10</u> de <u>Diciembre</u> del 2025, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma PRESENCIAL con la participación de los miembros del jurado nombrado con Resolución N°0350-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 31 de enero de 2025, conformado por: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL</td> <td align="right">Presidente</td> </tr> <tr> <td>DR. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA</td> <td align="right">Secretario</td> </tr> <tr> <td>DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA</td> <td align="right">Vocal</td> </tr> <tr> <td>DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA</td> <td align="right">Asesor</td> </tr> </table> Para evaluar el informe de tesis de los tesisistas ROJAS DE LA CRUZ JUNIOR LUIS y MORALES CHÁVEZ WILLIAM JERÓNIMO; quienes desean obtener su título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN, con la tesis titulada "DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGUYAPE - 2024"; El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N°1939-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 3 de diciembre de 2025 que autoriza la Sustentación presencial del informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a los candidatos a efectuar la sustentación otorgándole <u>30</u> minutos de tiempo. Culminada la exposición del sustentante, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario hasta culminar con el (la) señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/los sustentantes en forma <u>Satisfactoria</u>. El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis. Culminadas las preguntas y respuestas, el (la) Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los tesisistas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis. Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el (la) sr.(a) presidente autorizo que ingresen a la sala de sustentaciones al tesisista o los tesisistas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a). El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el tesisista o los tesisistas: ROJAS DE LA CRUZ JUNIOR LUIS y MORALES CHÁVEZ WILLIAM JERÓNIMO; han obtenido <u>17</u> puntos equivalentes a <u>Bueno</u>, quedando expedito para obtener el título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN. Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las <u>12:05</u> horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros de jurado y asesor. ESCALA: 20=Excelente; 19-18=Muy Bueno; 16-17=Bueno; 14-15 regular, menos de 14= Desaprobado.		DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL	Presidente	DR. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA	Secretario	DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA	Vocal	DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA	Asesor
DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL	Presidente								
DR. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA	Secretario								
DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA	Vocal								
DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA	Asesor								
 DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL PRESIDENTE	 DR. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA SECRETARIO								
 DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA VOCAL	 DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA ASESOR								

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Gerardo Gaspar Deza Malca, usuario revisor del documento titulado:

Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024

Cuyo autor es, **William Jerónimo Morales Chávez** identificado con documento de identidad 72626227 y **Junior Luis Rojas de la Cruz** identificado con documento de identidad 76942334; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, reporta un porcentaje de similitud de 20 % y cumple con los parámetros establecidos respecto a la escritura con inteligencia artificial generativa, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 04 de noviembre del 2025

Dr.Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca
DNI N° 16633958
ASESOR

REPORTE AUTOMATIZADO DE SIMILITUD QUE ARROJA TURNITIN FIRMADO POR EL ASESOR

Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	22%	12%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca
DNI. N.º 16633958

RECIBO DIGITAL QUE ARROJA TURNITIN FIRMADO POR EL ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Morales Chávez William Jerónimo Y Rojas De La Cruz Junior Luis
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajador...
Nombre del archivo: S_EN_LA_MUNICIPALIDAD_DISTRIITAL_DE_CHONGOYAPE_-_202...
Tamaño del archivo: 3.07M
Total páginas: 89
Total de palabras: 13,696
Total de caracteres: 77,299
Fecha de entrega: 01-mar-2026 11:29p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2892021735



Dedicatoria

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiar mis pasos en cada momento de este camino. A Emilia, Salvador, Vilma, Nancy, Rubi y Zabdiel, mi amada familia, quienes han sido el ancla de mi vida y el soporte inquebrantable durante mi etapa universitaria. Su amor, comprensión y aliento constante me impulsaron a alcanzar el objetivo de culminar una carrera profesional de alto valor. Extiendo también mi gratitud a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron en este proceso formativo y personal.

William

A mis padres, Luis y Silvia, por ser mi soporte y ejemplo de superación; gracias por el regalo de mi educación. A mis hermanos (Yeni, Yomar, Ruth) por su gran apoyo en cada escalón de mi vida universitaria y a mis abuelos por los grandes consejos y los valores que han sido fundamental a lo largo de mi vida

Junior

Agradecimiento

Expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, y a todos nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración, quienes compartieron sus amplios conocimientos en todo este trayecto de nuestra formación profesional.

Expresar nuestro más profundo agradecimiento al Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca, nuestro asesor de tesis, su experiencia y comprensión contribuyen a nuestra investigación cuyas enseñanzas son fundamentales para la realización de este trabajo, su experiencia ha enriquecido notablemente nuestro desarrollo intelectual. expresar mi gratitud por su inmenso apoyo. A todos ellos, nuestra más profunda gratitud.

Junior Rojas y William Morales

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	7
Agradecimiento	8
ÍNDICE GENERAL	9
ÍNDICE DE TABLAS.....	11
ÍNDICE DE FIGURAS	12
Dirección de	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	20
1.1 Antecedentes	20
1.1.1 Antecedentes internacionales	20
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	22
1.1.3 Antecedentes locales	25
1.2 Bases Teóricas.....	27
1.2.1 Dirección de personas	27
1.2.2 Desempeño laboral.....	32
1.3 Operacionalización de variables.....	38
1.3.1 Definición de las variables	38
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS	46
3.1. Variable dirección de personas	46
3.2. Variable desempeño laboral.....	52

	10
3.3. Análisis inferencial.....	58
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	39
Tabla 2 Evaluación del coeficiente alfa de Cronbach	44
Tabla 3 Pasos para recolectar y analizar la información	44
Tabla 4 Escala de valoración para las variables	46
Tabla 5 Nivel de la variable dirección de personas.....	47
Tabla 6 Escala de valoración para las dimensiones de la variable dirección de personas	48
Tabla 7 Nivel de la dimensión motivación.....	48
Tabla 8 Nivel de la dimensión liderazgo.....	49
Tabla 9 Nivel de la dimensión comunicación	50
Tabla 10 Nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	51
Tabla 11 Nivel de la variable desempeño laboral	52
Tabla 12 Escala de valoración para las dimensiones de la variable desempeño laboral	54
Tabla 13 Nivel de la dimensión rasgos de la personalidad	54
Tabla 14 Nivel de la dimensión competencia	55
Tabla 15 Nivel de la dimensión logro de meta.....	56
Tabla 16 Nivel de la dimensión potencial de mejoramiento	57
Tabla 17 Prueba de normalidad.....	59
Tabla 18 Valoración del coeficiente de Rho Spearman	60
Tabla 19 Relación entre la dirección de personas con el desempeño laboral en los colaboradores	61
Tabla 20 Relación entre la motivación con el desempeño laboral en los colaboradores	62
Tabla 21 Relación entre el liderazgo con el desempeño laboral en los colaboradores	63
Tabla 22 Relación entre la comunicación con el desempeño laboral en los colaboradores	64
Tabla 23 Relación entre trabajo en equipo con el desempeño laboral en los colaboradores	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de la investigación	41
Figura 2 Nivel de la variable dirección de personas.....	47
Figura 3 Nivel de la dimensión motivación.....	49
Figura 4 Nivel de la dimensión liderazgo.....	50
Figura 5 Nivel de la dimensión comunicación	51
Figura 6 Nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	52
Figura 7 Nivel de la variable desempeño laboral	53
Figura 8 Nivel de la dimensión rasgos de la personalidad	55
Figura 9 Nivel de la dimensión competencia	56
Figura 10 Nivel de la dimensión logro de meta	57
Figura 11 Nivel de la dimensión potencial de mejoramiento	58

INFORMACION GENERAL

- Título de investigación

Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

- Autores

Bach. Adm. Morales Chávez William Jerónimo

Bach. Adm. Rojas de la cruz Junior Luis

- Asesor

Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca

- Línea de investigación

Ciencias sociales y humanidades

- Lugar donde se desarrollará la investigación

Municipalidad Distrital de Chongoyape

RESUMEN

La investigación buscó establecer la correlación existente entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Estudio de naturaleza cuantitativa descriptiva correlacional, metodología experimental de corte transversal, la población se formó por 95 colaboradores, el tamaño muestral coincidió con el total poblacional, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios con escala tipo Likert, de 15 preguntas para cada medir cada variable de estudio. La investigación buscó establecer la relación entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Los resultados permitieron dar respuesta a los objetivos planteados mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dirección de personas, así como con sus dimensiones: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Los coeficientes de correlación obtenidos fueron de 0.572, 0.557, 0.329, 0.569 y 0.548; con niveles de significancia de 0.008, 0.012, 0.001, 0.000 y 0.015, respectivamente. Se concluye que la dirección de personas es un factor determinante en la productividad institucional; por tanto, una gestión administrativa eficiente del talento humano impacta positivamente en el rendimiento del personal.

Palabras clave: *Dirección de personas, Desempeño laboral.*

ABSTRACT

The research sought to establish the correlation between the management of people and the work performance of the collaborators of the Chongoyape District Municipality. Quantitative descriptive correlational nature study, experimental cross-sectional methodology, the population was formed by 95 contributors, the sample size coincided with the total population, for data collection the survey technique was used, using two Likert-scale questionnaires of 15 questions for each measure each study variable. The research sought to establish the relationship between the management of people and the work performance of the collaborators of the Chongoyape District Municipality. The results allowed to respond to the objectives set by applying the Rho de Spearman test. It was determined the existence of a significant relationship between the variable work performance and the leadership of people, as well as with its dimensions: motivation, leadership, communication and teamwork. The correlation coefficients obtained were 0.572, 0.557, 0.329, 0.569 and 0.548; with significance levels of 0.008, 0.012, 0.001, 0.000 and 0.015, respectively. It is concluded that the management of people is a determinant factor in institutional productivity; therefore, an efficient administrative management of human talent positively impacts on staff performance.

Keywords: *people management, job performance.*

INTRODUCCIÓN

Según Barrios, et al (2020), el desempeño constituye uno de los pilares fundamentales en las organizaciones. En este contexto, la gestión óptima del talento humano representa un desafío crítico para las entidades, especialmente en el sector público, donde las limitaciones en los mecanismos de control suelen dificultar la implementación de procesos de evaluación de desempeño efectivos.

Ramírez et al. (2019), sostienen que la gestión de los recursos humanos constituye una estrategia clave para asegurar el cumplimiento de los planes de trabajo establecidos. Esto implica el desarrollo continuo de habilidades en los colaboradores, quienes son piezas fundamentales para la sostenibilidad de cualquier organización a través del aprendizaje constante y la búsqueda del éxito institucional.

No obstante, en el contexto colombiano, Martínez et al. (2018), señalan que las organizaciones enfrentan deficiencias críticas al medir el rendimiento de su personal. Esta problemática se origina en la ausencia de procesos de trabajo definidos, lo que deriva en decisiones inoportunas que obstaculizan el logro de los objetivos institucionales. Específicamente en Barranquilla, Ramírez et al. (2018) manifiestan que diversas entidades estatales gestionan inadecuadamente su capital humano al incumplir normas y procedimientos. La causa principal radica en la escasa verificación de los conocimientos y capacidades del perfil del trabajador, lo que incrementa los márgenes de error en el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la situación actual en el Perú, Bedoya (2020) indica que la gestión en las instituciones del Estado suele carecer de estándares adecuados, lo que genera dificultades en la comunicación y en la oportunidad de las coordinaciones, factores que se reflejan directamente en un deficiente desempeño laboral.

En la Municipalidad Distrital de Chongoyape, se ha observado que la selección del personal responde frecuentemente a factores políticos, partidarismo o vínculos de amistad, lo que resulta en la designación de cuadros gerenciales y operativos que carecen de las competencias técnicas requeridas para sus cargos específicos.

Asimismo, la comunicación y coordinación inter oficinas se realiza mediante herramientas tecnológicas que no garantizan un entendimiento óptimo para la labor diaria. A esto se suma un estilo de dirección basado en órdenes estrictas y jerárquicas que, en ocasiones, genera un clima organizacional tenso para el colaborador.

Finalmente, la entidad presenta una marcada sobrecarga laboral, donde los servidores ejecutan actividades que no corresponden a su perfil ni al cargo asignado. Esta situación se agrava por la falta de experiencia y habilidades necesarias de muchos trabajadores, lo que limita el fortalecimiento de las competencias dentro del área de administración. Como consecuencia directa, se percibe una deficiente atención al público, caracterizada por demoras excesivas en los plazos de respuesta y una baja capacidad de resolución, lo que provoca que los usuarios desistan de sus trámites ante la falta de información precisa y oportuna.

Esta situación genera que los trabajadores no logren identificarse con la institución, lo cual deriva en la adopción de malos hábitos, tales como el incumplimiento de la jornada laboral y la incapacidad para trabajar en equipo, priorizando beneficios e intereses personales sobre los objetivos comunes. A esto se suma que la municipalidad no dispone de equipos tecnológicos actualizados ni de los recursos necesarios para el cumplimiento adecuado de las funciones, lo que impide una cooperación efectiva entre las áreas.

Todas estas deficiencias pueden originar conflictos que fracturan la relación entre los jefes y los subordinados, afectando gravemente la gestión municipal en su conjunto. En este contexto,

se planteó como problemática central la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024? Para dar respuesta a esta pregunta, se formuló la hipótesis H1: Existe correlación significativa entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

El propósito principal fue Determinar la relación entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024, y los propósitos específicos fueron: Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024, Identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape -2024, Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – 2024, y por último, identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Desde el punto de vista práctico, el estudio permitió que la Municipalidad pueda identificar el nivel de desempeño, permitirá a la organización tomar nuevas medidas para mejorar a corto y largo plazo.

El presente informe se ha estructurado en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presentan los antecedentes en los diversos niveles tanto a nivel internacional, nacional como local, las bases teóricas, y las bases conceptuales. En el segundo capítulo, se indican el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio. En el tercer capítulo se presentan los resultados tanto de la estadística descriptiva como inferencial mediante el desarrollo de las pruebas de correlación que ayudaron a validar la hipótesis de la investigación. En el cuarto capítulo se

desarrolla la discusión de resultados, finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Salas et al. (2021) en su artículo científico “*Analizar la relación de la Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES en Colombia*”, teniendo como metodología tipo de estudio descriptivo y diseño no experimental, con una muestra de 492 empresas. Teniendo por principales hallazgos, que se tuvo un nivel de gestión de recursos mediano por estar representada con un 47%, y un nivel desempeño organizacional bajo (51%). Asimismo, empleando la Rho de Spearman se reconoció la existencia de una relación moderada entre el proceso de selección y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.566, y alta con el nivel de formación con un coef de 0,968. Concluyendo que, hubo una relación mediana entre las variables estudiadas.

Comentario: *Los principales factores que influyen en la gestión del recurso humano son la planificación del control y evaluación del personal, en base a una adecuada comunicación, y flexibilidad a la realidad presentada en la organización, para que el equipo de trabajo se sienta involucrado y tengan mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones.*

Vera y Blanco (2019) en su artículo “*Modelo para la gestión del talento humano en las empresas en Colombia*”, desarrollaron un estudio de nivel descriptivo con una muestra de 36 empresas, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos. Los hallazgos revelaron que, aunque las organizaciones poseen procedimientos establecidos para la selección de personal, la dimensión relativa al crecimiento personal y profesional se encuentra vulnerada. El estudio indicó que el 50% de los trabajadores se siente desmotivado debido a la falta de opciones de crecimiento y autorrealización dentro de sus empresas. Los autores concluyeron que existe un nivel bajo de gestión de recursos humanos (45%), atribuido a la carencia de criterios definidos en

el proceso de selección; por ello, propusieron un modelo de evaluación que considere no solo los conocimientos técnicos, sino también las competencias interpersonales.

Comentario: Se observó que la dirección de personas es un factor clave en la gestión del recurso humano para obtener resultados positivos en el desempeño, especialmente cuando se alinean las estrategias de crecimiento personal con la realidad observada en la organización.

Álvarez (2022) dentro de su estudio “*La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia*”, realizó un análisis descriptivo con una muestra de 48 colaboradores, empleando encuestas y registros documentales. Mediante la prueba de Chi-cuadrado, se obtuvo una significancia de 0.036 ($p < 0.05$), lo que permitió aceptar el impacto directo entre las variables de estudio. Se concluyó que la capacitación es la dimensión de la gestión humana con mayor influencia sobre el desempeño organizacional, alcanzando un coeficiente de 0.973.

Comentario: La gestión del talento humano para el autor debe centrarse en acciones que integren las diversas áreas y en políticas de trabajo que fomenten el liderazgo y el trabajo en equipo.

Santo (2018) En la presente investigación “*Dirección de personas y su incidencia en el desempeño de los empleados de una empresa en Ecuador*”, utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra de 21 empleados. Los resultados mostraron que el 55% de los trabajadores considera que la formación mejora el desempeño laboral y el 45% sostiene que el modelo de dirección de personas siempre ha optimizado el rendimiento de los empleados. El estudio concluyó que la gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel medio (45%), gracias a la existencia de mecanismos oportunos de evaluación del desempeño y reconocimiento.

Comentario: *La aplicación adecuada de un modelo de dirección de personas se refleja directamente en el rendimiento del personal y en la superación de las metas propuestas.*

Bernal et al. (2020) En la investigación "*El liderazgo de personas y su relación desempeño laboral en una organización en México*" buscaron validar la relación entre ambas variables mediante un diseño descriptivo-correlacional. Se observó un nivel de desempeño alto en el 45% de los sujetos, manifestado en actitudes de compromiso y trabajo en equipo. No obstante, se determinó que el liderazgo se sitúa en un nivel medio (56%) debido a deficiencias en el perfil académico de los directivos. Finalmente, se señaló que no existe una relación estadística significativa entre las variables, dado un coeficiente de $r = 0.1256$.

Comentario: *A pesar de los resultados estadísticos, se percibe que los colaboradores valoran la dirección y los cambios propuestos en el desarrollo del trabajo, lo que favorece el compromiso organizacional y el clima laboral.*

1.1.2 Antecedentes nacionales

Morales (2022) dentro de la actual investigación "*La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad en Sechura*", se propuso determinar la influencia entre ambas variables utilizando una muestra de 62 trabajadores. Los hallazgos revelaron niveles deficientes en ambas áreas: un 41% para la gestión del recurso humano y un 38% para el desempeño laboral. Mediante el análisis estadístico de Chi-cuadrado ($p=0,000$) y un coeficiente de 0.333, se concluyó la existencia de una influencia positiva baja. El estudio destaca que la administración del talento impacta en el rendimiento, identificando como problema central la falta de capacitación constante.

Comentario: *El bajo desempeño de los colaboradores sugiere que la gestión de recursos humanos no implementa estrategias efectivas para reducir la carga laboral ni delega funciones adecuadamente, lo cual es necesario para alcanzar un trabajo justo y metas institucionales.*

Reyes et al. (2020) en el artículo de revista “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública en Chancay*”, analizaron una muestra de 120 servidores. Los resultados indicaron un nivel regular en la gestión humana (53%) y un nivel bajo de desempeño laboral (78%), este último asociado a deficiencias en el trabajo en equipo (48,3%) y en el cumplimiento de funciones (45%). A pesar de que la prueba de Rho mostró una correlación baja entre motivación y rendimiento ($r=0,0556$), la prueba de Spearman ($p=0,000$; $\rho=0,995$) confirmó una relación significativa entre las variables principales.

Comentario: *El desempeño deficiente refleja la falta de capacidades en los responsables de recursos humanos para proponer estrategias de formación que desarrollen habilidades intrínsecas y extrínsecas en el personal.*

Guido et al. (2021) en su artículo de revista “*Dirección de personas y desempeño laboral en un Municipio del Perú*”, validaron la correlación entre variables en una muestra de 200 funcionarios administrativos. Se encontró un nivel alto de dirección de personas (45%) y un nivel medio de desempeño (38%). Mediante la prueba de Spearman ($p=0,000$), se determinó una relación significativa, destacando el vínculo entre el liderazgo y el rendimiento laboral ($\text{coef}=0,522$).

Comentario: *La gestión actual prioriza el fortalecimiento de habilidades mediante capacitaciones, reconociendo que estas herramientas mejoran la calidad del trabajo y potencian el trabajo en equipo.*

Sánchez (2018) en su tesis *“La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral en una municipalidad de Chíncha”*, utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra censal de 60 empleados. Los resultados mostraron que solo el 20% percibe una buena gestión, mientras que el 40% califica la satisfacción laboral como pobre. El estudio concluyó que la gestión administrativa determina la satisfacción del empleador en un 74,3%, con una significancia estadística de 0.862.

Comentario: *Un nivel de gestión aceptado genera satisfacción en los colaboradores al sentir que sus esfuerzos son valorados mediante políticas y medios institucionales adecuados.*

Jara et al. (2018) en su artículo *“Dirección de personal como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”*, evaluaron a 51 colaboradores. Se halló que tanto la gestión del talento (51%) como el desempeño (47%) presentaban niveles bajos. Empleando la prueba de Pearson, se identificó que la comunicación ($r=0.889$) y el trabajo en equipo ($\text{coef}=0,755$) poseen la mayor relación con el rendimiento. La prueba de Chi-cuadrado ($p=0,000$) confirmó una influencia positiva entre las variables.

Comentario: *Las deficiencias en el desempeño derivan de una dirección ineficaz que desconoce las necesidades del personal, sumada a una baja motivación y una débil aceptación del liderazgo.*

Andrade y Nestares (2018) en su investigación *“Dirección de personas para el desempeño organizacional en la Coopac Volcan”*, analizaron a 44 colaboradores. Se registró un nivel alto de dirección de personas (48%), fundamentado en un buen liderazgo (46%), comunicación adecuada (59%) y fomento del trabajo en equipo (59%). Se concluyó que una dirección basada en valores fortalece la confianza y tiene un impacto positivo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Comentario: *El éxito de la gestión se debe a la capacidad de liderazgo, la identificación constante con las labores y una práctica sólida de valores que favorece la convivencia y la participación activa.*

1.1.3 Antecedentes locales

Medina et al. (2023) en su investigación “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pátapo, Chiclayo*”, buscaron validar la relación entre ambas variables en una muestra de 18 servidores. Los resultados indicaron que el 95% de los servidores percibe un nivel alto en la gestión de recursos humanos; no obstante, el 86% señaló un bajo nivel de desempeño laboral, lo que sugiere que los colaboradores no cumplen con sus tareas asignadas por falta de herramientas y capacidades. Al emplear la prueba de Spearman, se obtuvo una significancia de 0,000 y un coeficiente de 0,566, determinando una relación moderada.

Comentario: *Se observa una aceptación de la gestión del talento debido a las acciones de crecimiento, inducción y capacitación constante; sin embargo, existen deficiencias en los mecanismos de evaluación y disconformidad con las políticas salariales al no percibirse un reconocimiento adecuado al esfuerzo realizado.*

Mestanza (2021) en su tesis “*Dirección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo*”, planteó como objetivo determinar la relación entre la dirección de personas y el desempeño mediante un estudio correlacional con 150 encuestados. Los hallazgos mostraron un nivel bajo tanto en la dirección del personal (53%) como en el desempeño laboral (52%). Asimismo, la prueba estadística de Rho reflejó una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño (sig. 0,015; coef. 0,542), concluyendo finalmente una relación alta entre las variables principales (Spearman sig. 0,000).

Comentario: *La investigación revela problemas en la dirección del personal debido a una planificación inoportuna de los recursos y la ausencia de estrategias para promover capacidades intrapersonales y motivación laboral.*

Heredia (2021) en su tesis “*Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque*”, analizó la relación entre variables mediante un estudio descriptivo. Indicó que la gestión administrativa posee un nivel regular (48%), resaltando que el 49% de los colaboradores está en desacuerdo con la dirección del personal. La prueba de Spearman arrojó una significancia de 0,000 y un coeficiente de 0,845, confirmando una relación alta.

Comentario: *El nivel regular de la gestión se atribuye a una baja capacidad directiva y a un sistema de evaluación deficiente que no reconoce el trabajo realizado, evidenciando la necesidad de implementar incentivos.*

Quispe (2018) en su estudio “*Dirección de personas y desempeño laboral en agencias de viaje y turismo de los egresados de la escuela profesional de turismo*” evaluó la relación entre variables mediante un diseño descriptivo aplicado a 30 encargados de agencias en Puno. Se determinó que la formación teórico-práctica permitió un desempeño oportuno, especialmente en áreas de reserva y orientación. Sin embargo, se identificaron limitaciones en habilidades interpersonales, manejo de estrategias de crecimiento e idiomas extranjeros.

Comentario: *El desempeño de los colaboradores está directamente vinculado al nivel de conocimiento práctico aplicado para satisfacer las demandas de los usuarios.*

Salaverry (2016) en su investigación denominada “*Gestión administrativa y desempeño laboral en una Municipalidad de Cajamarca*”, evaluó a 121 colaboradores y concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño (Spearman 0,000; coef.

0,776). Además, se halló una relación alta con la planificación (coef. 0,825), elemento que ayuda a los empleados a conocer sus funciones y metas. El componente de dirección mostró un coeficiente de 0,806 respecto al desempeño.

Comentario: Se interpreta que una mejor planificación de actividades conlleva un desempeño superior gracias al mayor control de las tareas.

Mio y Toro (2023) en su investigación “*Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral de Chiclayo*”, realizaron una investigación descriptiva. Los resultados indicaron que el 41,6% de los colaboradores percibe una buena motivación y el 36% está de acuerdo con su remuneración. El desempeño se calificó como moderado (45%) y eficiente, confirmándose una relación significativa mediante la prueba de Spearman (sig. 0,000).

Comentario: La buena dirección de personas en esta institución se debe a que los encargados valoran el trabajo del equipo, quienes responden positivamente a las estrategias de incentivos aplicadas.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Dirección de personas

1.2.1.1 Definición de dirección de personas

Hoontz (2008) expresa que es la capacidad que posee una persona que permite influir en otra para que promueva el cumplimiento de sus metas organizacionales y de equipo. También, se le atribuye al direccionamiento, como la fase de un conjunto de pasos relacionados a la administración de los recursos que tiene un impacto en el comportamiento de los colaboradores, y con ello, el correcto seguimiento del cumplimiento de sus deberes y funciones dentro de la organización.

Según Andrade y Nestares (2018) considera a la dirección del personal, como el elemento clave que la organización debe colocar en énfasis para contar con una oportuna coordinación entre sus colaboradores, facilitando verificar el nivel de cumplimiento y liderazgo que genera un jefe con cada equipo de trabajo, empleando estrategias que permite motivarlos, realizando una adecuada comunicación y creando cambios organizaciones; es decir, que a través de sus acciones y decisiones el personal responsable de la organización o áreas respectivas promueva el alcance de las metas.

1.2.1.2 Utilidad de la dirección de personas

Según Ruiz (2022), la utilidad que trae una correcta dirección de personas, es mejorar la planeación y organización, y a través de ella colaborar en el cumplimiento de cada meta, empleando una correcta comunicación y que cada colaborador cumpla su rol satisfactoriamente.

Según Andrade y Nestares (2018) manifiestan que, al haber dirección de personas, significa el personal podrá reconocer con facilidad cual la cultura organizacional y cuáles son los valores que son empleados. Sobre todo, puedan reconocer las decisiones el personal las cuales fueron motivados por cada uno de sus jefes, colaborando activamente lograr cumplir con las funciones que fueron asignadas y se pueda lograr para tener los resultados esperados.

1.2.1.3 Teorías de dirección de personas

Rodríguez (2011) manifiesta que para poder ver el comportamiento humano se debe considerar las bases de teoría, “X” “Y” de McGregor la cual está lineado a la dirección del personal, esto dependerá mucho de los objetivos que fueron propuestos para que los trabajadores puedan desarrollar fácilmente cada una de sus funciones, permitiendo detallar lo siguiente:

La teoría X: El presente modelo de gestión, se enfoca exclusivamente en alcanzar metas definidas, percibiendo al trabajador como un individuo resistente a los cambios y que

dependen únicamente de las órdenes para poder desempeñarse, ya que carece de la iniciativa propia para innovar para desarrollar su trabajo.

La teoría Y: Este enfoque de dirección, es considerado dinámico e involucra de manera activa a los empleados, quienes permiten asumir responsabilidades y logran expresar sus opiniones a sus jefes de manera directa sus ideas. Esto les permite desarrollarse personalmente, mientras contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Esta teoría se basa en crear oportunidades, que otorguen a los trabajadores la libertad para innovar de manera creativa demostrando que poseen la capacidad de resolver problemas por iniciativa propia.

1.2.1.4 Teoría Neoclásica de la administración de personal

Chiavenato (2006) indica el tema de la centralización vs descentralización de la autoridad, teniendo una influencia entre el conjunto de ciencias por parte de la aplicación de la organización, la cual hace referencia al nivel jerárquico en las cuales se toman las decisiones, esto implica que la autoridad debe conocer cuáles son los aspectos técnicos que deben emplear en el desarrollo de su trabajo. Además, permite examinar que la organización pueda emplear de manera eficiente sus recursos, y medios oportunos para la realización correcta de las tareas, logrando cumplir satisfactoriamente con los objetivos.

1.2.1.5 Elementos de la dirección de personas

Según Koontz & Heinz (2008) manifiestan que, para medir la dirección del personal, se debe considerar los siguientes:

Motivación. Es aquel impulso que una organización brinda a sus colaboradores con la finalidad de incentivar a la realización de sus funciones. También, se le atribuye que es

conjunto de acciones para poder satisfacer sus necesidades de la persona. (Koontz & Heinz, 2008)

Se pueden identificar algunas, factores de motivación:

- a. **Extrínsecas** son aquellos resultados propios de las tareas que realiza la entidad, la cual permite atender las necesidades de los colaboradores, permitiendo incrementar el nivel de satisfacción laboral, por medio de beneficios materiales como son dinero, reconocimiento de diplomas, algún tipo de incentivos, etc.
- b. **Intrínsecas** son aquellos factores que el colaborador que perciben en el ambiente laboral como un sentimiento de logro (desafíos, reconocimientos, curiosidad, resolución de problemas).
- c. **Enriquecimiento de puesto** es desarrollarse en cargos que son de jerarquía más alta, que facilita promover a otros puestos superiores para poder seguir responsables sus conocimientos y demostrando sus capacidades.

Liderazgo. Se le considera que es necesaria en las organizaciones y se caracteriza por lo que posee un colaborador con la finalidad de poder dirigir a un equipo de trabajo a poder cumplir con sus objetivos específicos. También es importante en las funciones del líder por que le ayuda a conocer a la motivación humana y poder guiarlos. (Chiavenato, 2006)

- a. **Liderazgo autocrático:** es aquel quien toma las decisiones e impone las ordenes dentro del grupo, donde se siente bastante tensión, frustración por otro lado existe ausencia de iniciativa y los trabajos se realizan cuando líder se encuentre presente.
- b. **Liderazgo democrático:** se dice de aquel que guía y orienta al equipo de trabajo y la participación y las relaciones entre el líder y los colaboradores forma parte de ello con una comunicación espontanea.

- c. **Liderazgo liberal** es aquel que delega todas decisiones en un grupo de trabajo y las tareas a realizar son al azar la cual esto conlleva a un fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder.

Comunicación. es aquella dimensión importante que nos permite dirigir, transmitir una información entendible de una posición entre un emisor y un receptor, sobre todo facilitará la interacción constante entre los miembros de una empresa. (Koontz & Heinz, 2008)

los niveles de comunicación pueden clasificarse en:

- a. **Desencante** es aquella información que fluye desde arriba hacia abajo en la organización.
- b. **Ascendente** es aquella comunicación que viaja de abajo hacia arriba dentro de la organización.
- c. **Cruzada** es la combinación del flujo horizontal, es decir es la comunicación que posee un colaborador del mismo rango de puesto, para evitar tener interferencia en la información y facilitar las coordinaciones.

Trabajo en equipo. Es aquel conjunto de acciones que una organización realiza sobre todo para que su personal pueda interactuar y trabajar en conjunto para el cumplimiento de los objetivos obviamente se requiere de buena capacidad, actitudes, disciplina para trabajar. la sinergia es complementariedad en el trabajo cuando una persona apoya o enfoca sus actividades a ayudar a fortalecer la tarea para reducir el esfuerzo y puedan terminar en el menor tiempo y de manera activa (Rodriguez, 2011).

Formación de equipos son aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de formación un equipo o ponerlo en práctica en el desarrollo del aprendizaje colaborativo (Koontz & Heinz, 2008).

- a. **Cohesión.** un indicador importante en la que se basa la autoridad, es bastante utilizado por los japoneses ihwa (se traduce como armonía), señalando que son aquellas acciones que permite generar la adecuada convivencia entre los mismos colaboradores.
- b. **Metas.** Es aquel elemento que, permite la dirección del cumplimiento de tareas que permite lograr las tareas que son importante, para el adecuado desempeño con la organización. Siendo el punto principal de la planeación, para la correcta integración de los elementos de la entidad.
- c. **Espíritu laboral.** Son aquellas emociones de los participantes que expresan al formar parte de sinergia con los valores que se identifican y comparten como equipo.
- d. **Esfuerzo laboral.** es aquella energía o capacidad física o mental para poder motivar al personal y poder realizar un buen trabajo dentro de las organizaciones.

1.2.2 Desempeño laboral

1.2.2.1 Definición de desempeño laboral

Según Rojas (2019) consiste en una estrategia que la entidad utiliza para poder evaluar el actual desempeño de las actividades realizada por los colaboradores, facilitando el oportuno comportamiento de los trabajadores de manera efectiva, determinando si están esforzándose al máximo para que puedan cumplir con tareas específicas que ayuden contribuir al logro de las metas. También, permite lograr identificar áreas de mejora que presenten dificultades, con la finalidad de poder reforzar los conocimientos y acciones que faciliten un mejor desempeño laboral. Se menciona que, sin una evaluación adecuada del desempeño, no tendríamos claridad sobre cómo están trabajando nuestros colaboradores, lo que aumentaría la incertidumbre respecto a la posibilidad de alcanzar las metas u objetivos organizacionales.

Por tanto, se define al desempeño como el esfuerzo individual que posee el trabajador en su puesto laboral, siendo aquel comportamiento de la persona que ocupa dicho cargo. Donde su desenvolvimiento depende mucho de las habilidades y capacidades del individuo (Chiavenato, 2011).

Según Flores y Pretel (2023) afirma que considera que es la manera que un colaborador desempeña acorde a sus capacidades y habilidades, demostrando el desempeño oportuno frente a las tareas entregada para desarrollarlas en un determinado periodo de tiempo, siendo aquel aporte que el colaborador desempeña para ayudar a cumplir sus funciones.

1.2.2.2 LEY SERVIR LEY N. ° 30057

Según la presente Directiva N.º 004-2021-SERVIR/GDSRH, tiene por objetivo constituir las normas técnicas, métodos y procedimientos de cumplimiento necesario en materia de gestión del personal de una entidad del estado. La característica de esta ley, es para impulsar que las entidades públicas cuenten con servidores civiles oportunos acorde a los perfiles solicitados, sobre todo llevar una dirección con igualdad de oportunidades.

Funciones de un servidor público

El servidor civil de profesión desarrolla funciones directamente relacionadas a la ejecución de las funciones sustantivas y de administración interna de un organismo público en la responsabilidad de una función administrativa, la ayuda de servicios públicos, o la administración institucional.

Principios de La Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil para identificar los servidores idóneos en los puestos laborales.

Mérito: El Régimen del Servicio Civil se basa en el mérito, lo que implica que aspectos como el acceso, la permanencia, el avance en las compensaciones y la movilidad dependen de las habilidades, actitudes, rendimiento, inteligencia y evaluación continua de los postulantes y empleados públicos

Transparencia: los datos vinculados al manejo del sistema del sistema de la función pública con completos disponibles y oportuna.

Igualdad de Oportunidades: los lineamientos la función pública son universales objetivos, públicas y establecidas con anticipación, sin excluir a nadie por motivos de principio, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otros factores.

Por otra parte, según el D.L N° 125 establece las Normas de desempeño en una entidad pública, su evaluación y proceso, siendo el que se detalla a continuación:

Objetivo de la evaluación del desempeño es un mecanismo necesario para mejorar continuamente la calidad del servicio prestado por el personal de los servicios públicos, identificar necesidades de capacitación y validar y acreditar el desempeño individual. Basado en metas institucionalmente definidas y acordadas para poder llegar al cumplimiento de las metas.

1.2.2.3 Utilidad del desempeño laboral

Según Ramírez (2006) considera que, es importante y útil porque permite realizar un análisis sobre el nivel de cumplimiento de las funciones que realizó cada uno de los colaboradores en un determinado tiempo, considerando tener por resultados satisfactorios que tiene por propósito lograr medir los resultados de los esfuerzos que tiene el equipo de trabajo, haciendo uso idóneo de los recursos y tiempos asignados.

También, servirá para los colaboradores, porque ayudará a reconocer qué es lo que espera la empresa de ellos, en un determinado tiempo. También ayudará a reconocer bajo qué condiciones serán evaluados, siendo relevante para el reconocimiento y generación de nuevas oportunidades. Y será de gran utilidad para organización, porque podrá reconocer el nivel de desempeño laboral que posee todo su equipo de trabajo, debido que permitirá tener un mayor alcance sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2.2.4 Razones para evaluar el desempeño laboral

Koontz y Heinz (2008) señalan que, para realizar un adecuado desempeño se deben tener en cuenta:

- a. Recompensas:** La evaluación del desempeño, permite a las organizaciones lograr determinar que después del cumplimiento de cada actividad el colaborador debe ser recompensado por su esfuerzo, expresando el reconocimiento por el cumplimiento y contribución, logrando premiar el desempeño que ayuda al logro de los objetivos.
- b. Realimentación:** Proporciona información las posturas que tiene los colaboradores sobre el ambiente y forma de trabajo, ayudando a conocer las debilidades y deficiencia de la organización, que limita al trabajador llegar a tener ese desempeño esperado y su manera de realizar las tareas.
- c. Desarrollo:** Facilita que cada trabajador identifique sus fortalezas o ventajas que le permiten mejorar su desempeño, así como sus debilidades o deficiencias que necesita corregir.
- d. Potencial de desarrollo:** Ofrece a la organización herramientas para conocer las capacidades de sus trabajadores, con el objetivo de reforzarlas a través de programas de

capacitación y desarrollo con los demás miembros de la organización, sin importar su nivel jerárquico.

1.2.2.5 Elementos del desempeño laboral

Según Rojas (2019) los detallan a continuación:

- a. Rasgos de personalidad.** son aquellas capacidades que posee una persona que permitirá adaptarse a las condiciones de su entorno, sobre todo porque los demuestra mediante una serie de actitudes. Según la DIRECTIVA N. ° 004-2021-SERVIR, son todas aquellas capacidades de adaptación y sinergia que ejecutarán cada uno de los servidores públicos para adecuarse a los cambios en algún proceso o cultura dentro de la organización para su adecuado desarrollo de sus funciones.
- b. Competencia,** son todos los conocimientos que posee cada uno de los colaboradores sobre todo porque demostrarán las especialidades y pondrán en práctica lo aprendido sobre las funciones que ejercen. Según la DIRECTIVA N. ° 004-2021-SERVIR, manifiesta que será la medición de aquellas competencias como es el caso de la valoración del nivel formativo que tiene la persona y verificar si está colocando en práctica en el pleno ejercicio de sus funciones
- c. Logro de meta.** Es la medición de aquellos esfuerzos físicos que realiza un colaborador que se le asigna una función. Sobre todo, evaluará que si todas las actividades desarrolladas si le permitieron cumplir con los objetivos propuestos.

Esta dimensión también, está alineada a una entidad del estado, debido que será la medición de un área o de un colaborador en específico en base a resultados según lo establecido por la presente Directiva N.° 004-2021-SERVIR.

- d. Potencial de mejoramiento.** Según la DIRECTIVA N. ° 004-2021-SERVIR, manifiesta que es cuando la organización apuesta por el mejoramiento de las capacidades de los colaboradores, sobre todo de aquellas limitaciones y deficiente que dificultan el adecuado desarrollo de sus funciones. Asimismo, es la evaluación del nivel de disposición de querer mejorar el ejercicio de sus funciones y hacer partícipe de las actividades que la institución realice.

Bandy (2010) considera lo siguiente:

Rasgos de personalidad: existen dos rasgos de personalidad como son la ***adaptabilidad*** y ***actitudes***, aquellos son apropiados y se relacionan para un desempeño en el trabajo.

Competencias: capacidad para poder llevar a cabo una actividad las cuales son ***conocimientos*** y ***habilidades***, quienes forman parte del comportamiento y están orientadas al desempeño.

Logro meta: son aquellos resultados finales que se evalúan con ***calidad de trabajo*** y ***enfoque en los resultados*** y son la ayuda al crecimiento de la organización.

Potencial de mejoramiento: algunas de las empresas se centran en el pasado de los trabajadores; ya que esto no se puede cambiar, es por tal que las empresas deben poner énfasis en sus trabajadores para que así se den los resultados esperados y lograr el objetivo de las organizaciones.

1.3 Operacionalización de variables

1.3.1 Definición de las variables

1.3.1.1 Variable independiente

- Dirección de personas

(Koontz & Heinz, 2008) expresan que es la capacidad que tiene una persona para poder influir una persona para que promueva el cumplimiento de sus metas organizacionales y de equipo.

1.3.1.2 Variable dependiente

- Desempeño laboral

Según Medina (2023) es una estrategia que permite evaluar el desempeño y comportamiento de los trabajadores, validando si se están esforzándose al máximo para cumplir con tareas específicas, que contribuyen al logro de las metas. También, ayuda a identificar las áreas que están mostrando fallas, requiriendo apoyo que ayude a mejorar el desempeño organizacional.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de recolección de datos
Variable 1 Dirección de personas	Koontz y Heinz (2008) señalan que constituye la habilidad de un individuo para incidir en otro con el fin de impulsar el logro de objetivos institucionales y grupales	Se relaciona con la conducción, concebida como la fase del ciclo administrativo que concierne a los vínculos interpersonales de los gerentes y sus colaboradores en cada nivel de la jerarquía.	Motivación	- Intrínseca	1,2	Cuestionario
				- Extrínseca	3,4	
				- Trascendente	5,6	
			Liderazgo	- Autocrático	7	
				- Democrático	8	
				- Liberal	9	
			Comunicación	- Descendente	10	
				- Ascendente	11	
				- Lateral	12	
				- Metas	13	
Trabajo en equipo	- Espíritu laboral	14				
	- Esfuerzo laboral	15				
	- Actitudes	1,2				
Variable 2	Medina (2023) considera que, es una estrategia que permite evaluar el desempeño y comportamiento	Es la valoración que la empresa tiene sobre los rasgos, competencias y logros que cumplen	Rasgos de personalidad	- Adaptabilidad	3,4	

Desempeño laboral	de los los colaboradores, trabajadores, frente a las validando si se funciones del área están de trabajo. esforzándose al máximo para cumplir con tareas específicas, que contribuyen al logro de las metas. También, ayuda a identificar las áreas que están mostrando fallas, requiriendo apoyo que ayude a mejorar el rendimiento organizacional.	Competencia	- Conocimientos	5,6	Cuestionario
			- Habilidades	7,8	
		Logro de meta	- Enfoque en los resultados	9, 10	
			- Calidad de trabajo	11, 12	
		Potencial de mejoramiento	- Compromiso	13,14	
			- Expectativa	15	

Nota. Adaptado de Koontz & Heinz (2008), Bandy Mondy (2010) y Rojas (2019)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación fue aplicada cuantitativa y correlacional, con diseño no experimental transversal

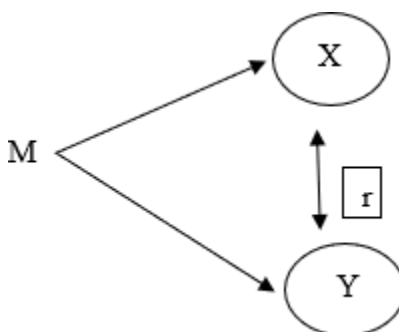
Según Sánchez y Murillo (2022), una investigación cuantitativa se caracteriza por obtener resultados expresados de manera numérica, es decir, mediante datos porcentuales que permiten conocer la percepción de los sujetos de estudio. De esta forma, la aplicación de los instrumentos posibilita identificar el nivel y la realidad problemática de cada variable analizada.

Asimismo, de acuerdo con García y Sánchez (2020), el diseño no experimental se presenta cuando en la investigación no se generan cambios en el comportamiento de las variables, sino que se recoge la información en su estado natural con el propósito de conocer su realidad problemática. Además, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó por única vez.

El diseño de la investigación, se refleja en la siguiente figura:

Figura 1

Diagrama de la investigación



Dónde:

M = Muestra

x = Observación de la variable dirección del personal

y = Observación de la variable desempeño del trabajo

r = Nivel de relación

Según Otzen y Manterola (2017), la población se define como el total de personas que se encuentran en un mismo lugar determinado y que comparten características particulares que permiten comprender el contexto de la investigación. En este estudio, la población estuvo conformada por 95 colaboradores pertenecientes exclusivamente al personal operativo de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, quienes desarrollan labores en las diversas unidades orgánicas de la institución.

El muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico, específicamente censal. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), este tipo de muestreo se utiliza cuando no se realiza un cálculo estadístico para determinar el tamaño de la muestra, siendo esta equivalente al total de la población. Debido a que el número de colaboradores fue reducido, se decidió que la muestra coincidiera con la población, aplicándose un muestreo censal por conveniencia.

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron el análisis documental y la encuesta. Según Rubio (2020), el análisis documental es un proceso intelectual destinado a facilitar la comprensión y adquisición de conocimientos, implicando la búsqueda, identificación y consulta de fuentes bibliográficas, de las cuales se extrae información relevante que sirve como base y representación para el estudio. Este método se empleó para recopilar información proveniente de libros, artículos, revistas y otras fuentes documentales que sustentan teóricamente la investigación.

Asimismo, Hernández y Duana (2020) señalan que la encuesta es una técnica de investigación utilizada para la indagación, exploración y recolección de datos mediante la aplicación de preguntas dirigidas a los sujetos que conforman la unidad de análisis del estudio. En esta investigación, la técnica de la encuesta se aplicó con el propósito de obtener información sobre las variables de estudio en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Según Orizaga (2011) el instrumento de recolección de datos es el medio que está destinado a registrar datos tales como autor, título, lugar y fuentes que son encontrados y archivados las cuales serán de mucha utilidad y facilitara la información, el cual están hechas de hojas o cartulinas. Carrasco (2010) menciona que es el desarrollo fundamental de una forma estructural de los contenidos de información para poder plasmarlos en ello con ciertas características formales y específicas, para tener el orden de manera correcta con el fin de detallar el argumento del trabajo a realizar.

Las tarjetas se utilizaron para organizar la información que se encuentra en diferentes ensayos para conseguir el apoyo necesario para el desarrollo de investigación.

Para Lama et al. (2022) es un documento que sirve al investigador poder definir cuáles son los ítems o preguntas que se deberán emplear, para recoger la información oportuna para la realización de un diagnóstico situacional.

Se utilizaron dos cuentarios, el primero para la variable de estudio de dirección de personas el cual está estructurado de 15 preguntas, y la segunda variable de estudio de desempeño laboral conformada de 15 preguntas, ambos con escala de tipo Likert.

La validez del instrumento, se hizo mediante la revisión de tres expertos quienes validaron si los ítems propuestos en cada uno de los cuestionarios, tienen relación, son entendibles y son adecuados para proceder con su aplicación a la muestra de estudio. Aquí los expertos en el tema, revisaron si son entendibles y si la información recolectada ayuda a responder a los objetivos de la investigación.

La confiabilidad de los datos en la investigación, según Hadi et al. (2023) menciona que, es un procesamiento estadístico medido por el cálculo del alfa de Cronbach para poder ver la

confianza de los datos, determinando que al aplicarse los instrumentos se conocer la magnitud de confianza, como se detalla a continuación:

Tabla 2

Evaluación del coeficiente alfa de Cronbach

Valor del coeficiente alfa	Nivel de confiabilidad
0.1 a 0.5	Baja
0.51 a 0.75	Moderada
0.76 a 0.98	Alta
0.99 a 1	Perfecta

Nota. Tomado de Hadi et al. (2023)

Donde una vez aplicado los cuestionarios, se hizo un análisis de confiabilidad en el SPSS obteniendo por puntaje de Alfa de Cronbach un coeficiente superior de 0.76 lo que demostró tener una confianza alta y aceptable para el análisis de la información obtenida.

Para el procesamiento de datos, se hizo mediante una planificación anticipada de todas las actividades que fueron necesarias realizar, como se detallan a continuación:

Tabla 3

Pasos para recolectar y analizar la información

Nº de la actividad	Descripción de la actividad
1	Diseño del instrumento
2	Validación del instrumento
3	Solicitud de permiso a la institución de estudio
4	Aplicación del instrumento
5	Ordenar datos en SPSS
6	Procesar datos
7	Analizar e interpretar datos

Para el análisis de la información en este estudio de investigación se utilizó el programa Excel y Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Por tanto, para poder analizar la información se utilizó el método estadístico descriptivo y el método estadístico inferencial. El primer método, estadístico descriptivo, fue un análisis donde la información se procesó por medio de tablas de frecuencias y gráficos que permitieron analizar los datos y detallar la realidad problemática.

El segundo método empleado fue la estadística inferencial, consistiendo en la realización de pruebas estadísticas como es la realización de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo que los datos no presentan una distribución normal, requiriendo la utilización de la prueba de correlación de Spearman ayudando a determinar la existencia de la relación y magnitud de la relación entre las variables.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los dos cuestionarios en la Municipalidad de estudio en Chongoyape, para poder determinar la relación entre la dirección de personas y el desempeño laboral. Para ello, se empleó el programa IBM SPSS Statistics versión 26 que facilitó el análisis e interpretación de toda la información obtenida para responder a cada obtenido y validar la hipótesis formulada.

3.1. Variable dirección de personas

Tabla 4

Escala de valoración para las variables

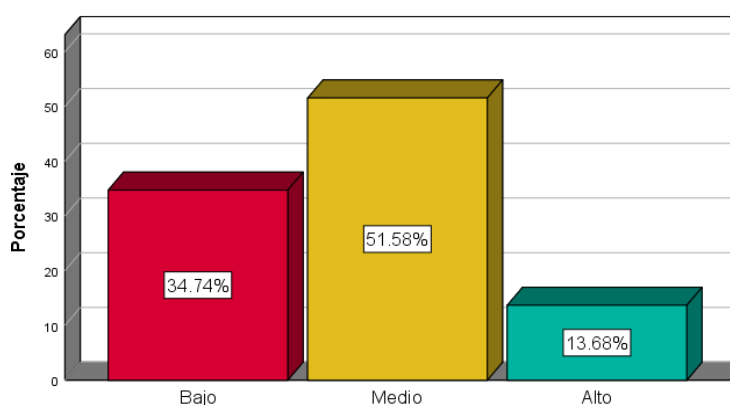
Variables	Rango		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Dirección de personas	15-20	21-40	41-60
Desempeño Laboral	15-20	21-40	41-60

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observan los baremos por la cual cada una de los niveles de las variables fueron evaluadas en base a los puntajes asignados que tuvieron cada cuestionario propuesto, los cuales correspondieron a la sumatoria de cada uno de los puntos que cada colaborador encuestado respondió a cada pregunta formulada.

Tabla 5*Nivel de la variable dirección de personas*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	33	34.7	34.7	34.7
Medio	49	51.6	51.6	86.3
Alto	13	13.7	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025**Figura 2***Nivel de la variable dirección de personas**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 51.6% de los colaboradores perciben que la dirección de personas se encuentra en un nivel medio, el 34.7% un nivel bajo y el 13.7% en un nivel alto. Podemos afirmar que, esto se debe porque las personas responsables de las áreas aún faltan emplear estrategias de motivación, liderazgo, que facilite la comunicación y el trabajo en equipo que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 6*Escala de valoración para las dimensiones de la variable dirección de personas*

Dimensión	Rango		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Motivación	6-14	15-23	24-30
Liderazgo	3-7	7-10	11-15
Comunicación	3-7	7-10	11-15
Trabajo en equipo	3-7	7-10	11-15

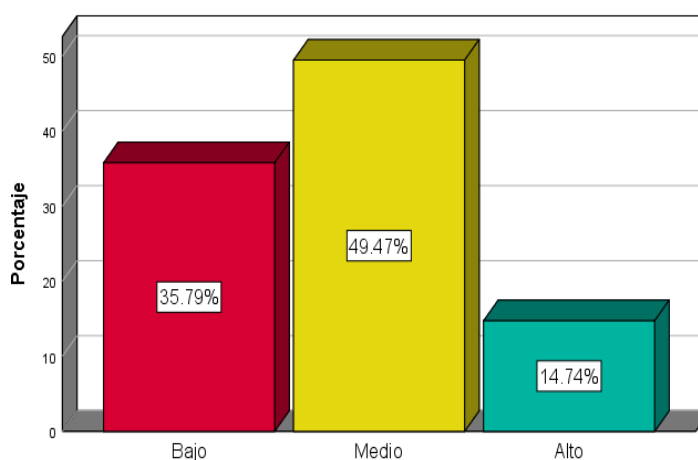
Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se logró observar los baremos que permitieron medir el comportamiento de cada una de las dimensiones de la variable dirección de personas, donde se manejan rangos a través de puntajes, que correspondió a la sumatoria de cada uno de los puntos asignados al momento que el encuestado resuelve cada pregunta del cuestionario que fue propuesto.

Tabla 7*Nivel de la dimensión motivación*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	34	35.8	35.8	35.8
Medio	47	49.5	49.5	85.3
Alto	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

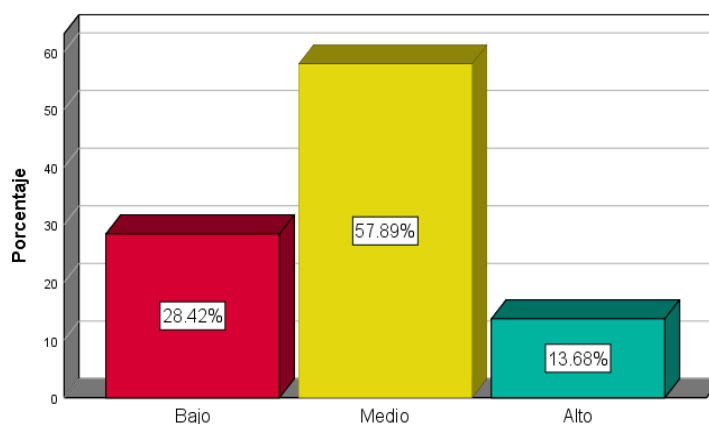
Figura 3*Nivel de la dimensión motivación**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 49.5% de los colaboradores perciben que la motivación se encuentra en un nivel medio, el 5.8% un nivel bajo y el 14.7% en un nivel alto. Esto significa que, los colaboradores tienen un nivel aceptable de motivación, pero que le falta implementar acciones que permita incentivar los logros alcanzados, como acciones de incentivo económico y reconocimientos.

Tabla 8*Nivel de la dimensión liderazgo*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	28.4	28.4	28.4
Medio	55	57.9	57.9	86.3
Alto	13	13.7	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

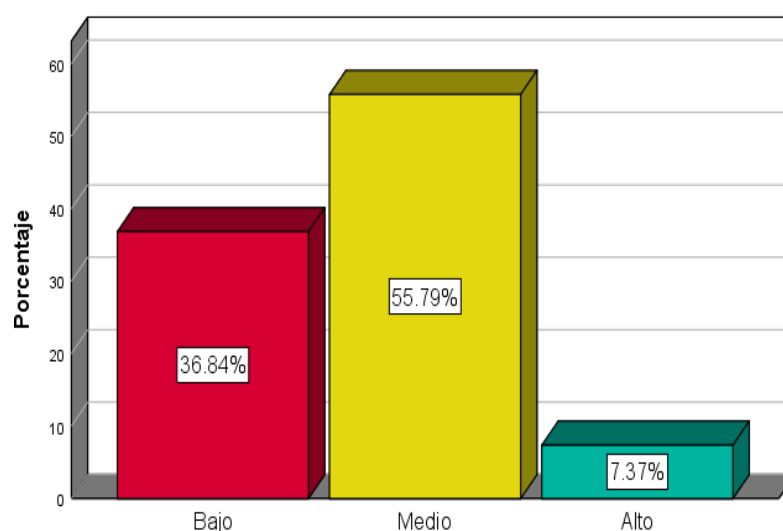
Figura 4*Nivel de la dimensión liderazgo**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 57.9% los colaboradores perciben que el liderazgo se encuentra en un nivel medio, el 28.4% un nivel bajo y el 13.7% en un nivel alto. significa que, en la Municipalidad el liderazgo se encuentra en un nivel aceptable de liderazgo, pero requiere de considerar las opiniones de los colaboradores para tomar alguna decisión e intervenir cuando sea necesario orientándolos en el cumplimiento de metas.

Tabla 9*Nivel de la dimensión comunicación*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	36.8	36.8	36.8
Medio	53	55.8	55.8	92.6
Alto	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

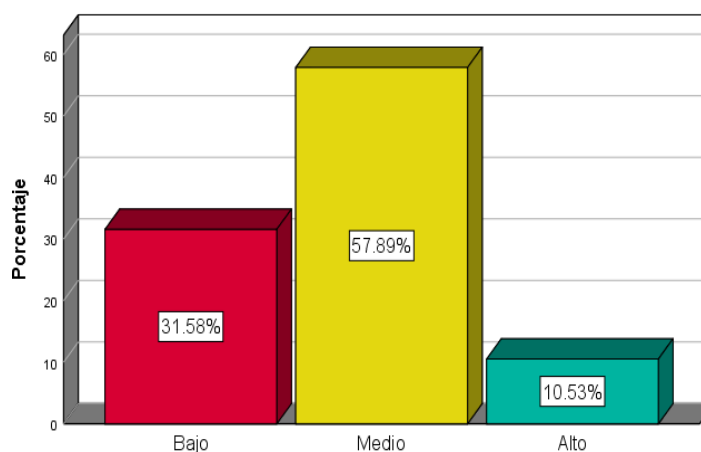
Figura 5*Nivel de la dimensión comunicación**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 55.8% de los colaboradores perciben que la comunicación se encuentra en un nivel medio, el 36.8% un nivel bajo y el 7.4% en un nivel alto. significa que, en los encargados de las diversas áreas de la Municipalidad deben aún reforzar acciones que facilite la comunicación, escuchando las ideas y sugerencias de sus colaboradores, atendiendo la información compartida por su equipo antes de realizar alguna toma de decisión.

Tabla 10*Nivel de la dimensión trabajo en equipo*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	31.6	31.6	31.6
Medio	55	57.9	57.9	89.5
Alto	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Figura 6*Nivel de la dimensión trabajo en equipo**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

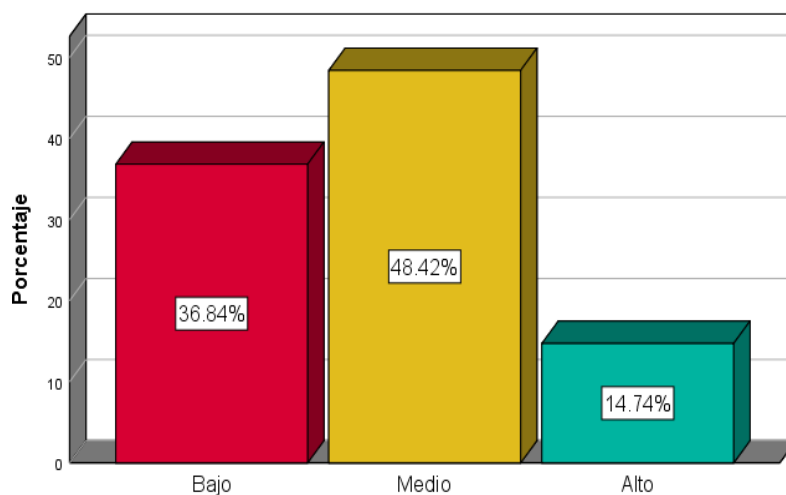
El 57.9% de los colaboradores perciben que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel medio, el 31.6% un nivel bajo y el 10.5% en un nivel alto. Es significa que, los encargados de las diversas áreas de la Municipalidad deben promover acciones que fomente el espíritu del trabajo en equipo y que trabajen en coordinación entre áreas, para que se esfuercen en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.2. Variable desempeño laboral

Tabla 11*Nivel de la variable desempeño laboral*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	36.8	36.8	36.8
Medio	46	48.4	48.4	85.3
Alto	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Figura 7*Nivel de la variable desempeño laboral*

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 48.4% los colaboradores perciben que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio un nivel medio, el 36.8% un nivel bajo y el 14.7% un nivel alto; esto quiere decir que la Municipalidad Distrital de Chongoyape debe reforzar la competencia del personal a cargo, que ayude a potenciar sus conocimiento y habilidades; así como, debe mejorar los incentivos de acuerdo al cumplimiento de los logros de meta, y promoviendo el trabajo en equipo facilitando el compromiso institucional que ayude a tener mejores resultados.

Tabla 12*Escala de valoración para las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Dimensión	Rango		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Rasgos de personalidad	5-10	11-16	17-20
Competencia	5-10	11-16	17-20
Logro de meta	5-10	11-16	17-20
Potencial de mejoramiento	3-7	7-11	12-15

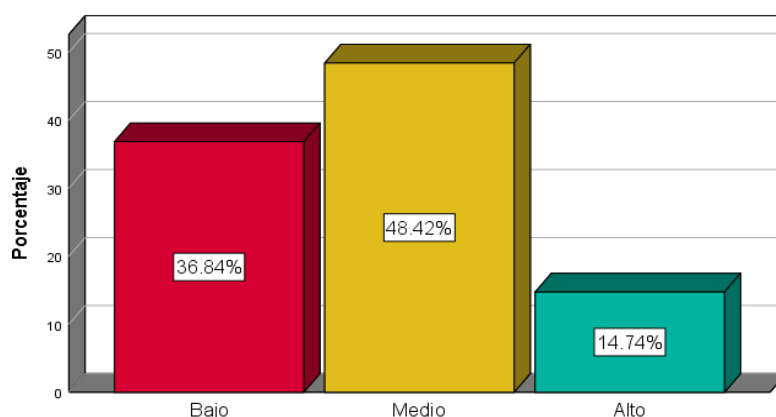
Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observan los baremos que permitieron medir el nivel de cada una de las dimensiones de la variable desempeño laboral, donde se manejan rangos a través de puntajes, que correspondió a la sumatoria de cada uno de los puntos asignados al momento que el encuestado resuelve cada pregunta del cuestionario.

Tabla 13*Nivel de la dimensión rasgos de la personalidad*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	37.9	37.9	37.9
Medio	46	48.4	48.4	86.3
Alto	13	13.7	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

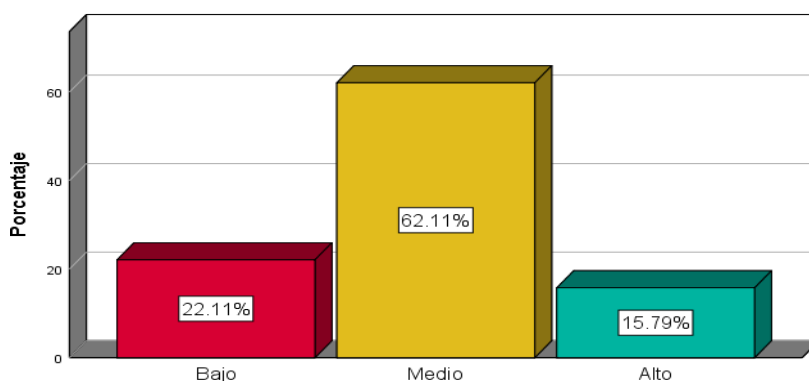
Figura 8*Nivel de la dimensión rasgos de la personalidad**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 48.4% de los colaboradores perciben que la personalidad se encuentra en un nivel medio, el 37.9% un nivel bajo y el 13.7% en un nivel alto. Esto significa que, el encargado de recursos humano y responsables de las diversas áreas de la Municipalidad aún deben fomentar acciones que permitan asumir a su equipo de trabajo nuevos retos, ajustando los lineamientos para promover nuevas formas de trabajo, y contribuyendo a incentivar la disposición de mantener una colaboración activa.

Tabla 14*Nivel de la dimensión competencia*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	22.1	22.1	22.1
Medio	59	62.1	62.1	84.2
Alto	15	15.8	15.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

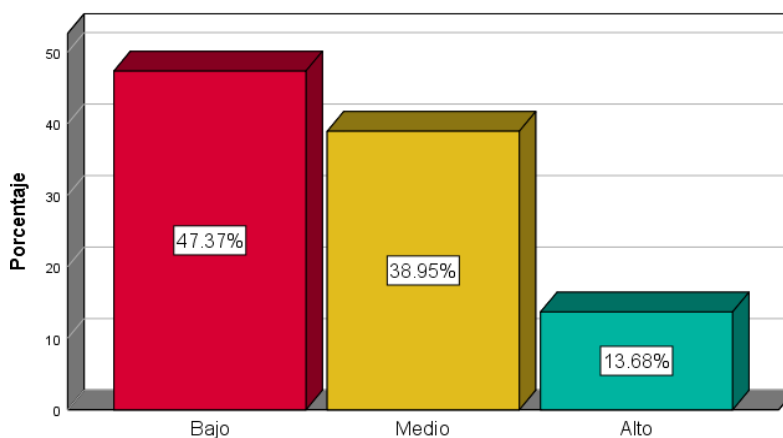
Figura 9*Nivel de la dimensión competencia**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 62.1% de los colaboradores perciben que la competencia se encuentra en un nivel medio, el 22.1% un nivel bajo y el 15.8% en un nivel alto. Esto significa que, el encargado de recursos humanos y responsables de las diversas áreas de la Municipalidad deben aún incentivar acciones que promueva mejorar los conocimientos de sus trabajadores, realizando capacitaciones de actualización reconociendo las experiencias de algunos para resolver problemas técnicos o prácticos que se puedan presentar.

Tabla 15*Nivel de la dimensión logro de meta*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	45	47.4	47.4	47.4
Medio	37	38.9	38.9	86.3
Alto	13	13.7	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

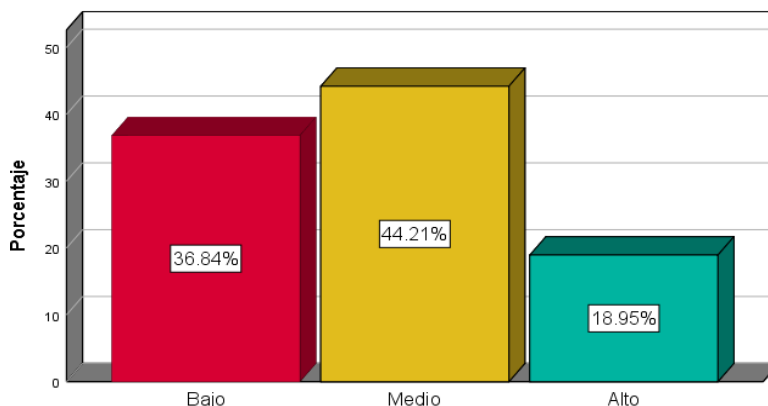
Figura 10*Nivel de la dimensión logro de meta**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 47.4% de los colaboradores perciben que el logro de meta se encuentra en un nivel bajo, el 38.9% un nivel medio y el 13.7% en un nivel alto. Esto significa que, el encargado de recursos humanos y responsables de las diversas áreas de la Municipalidad deben aún debe promover acciones que permite destacar y reconocer aquellos trabajadores quienes hayan cumplido con sus metas y objetivos establecidos, revisando el cumplimiento y su precisión en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 16*Nivel de la dimensión potencial de mejoramiento*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	36.8	36.8	36.8
Medio	42	44.2	44.2	81.1
Alto	18	18.9	18.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Figura 11*Nivel de la dimensión potencial de mejoramiento**Nota.* Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

El 44.2% de los colaboradores perciben que el potencial de mejoramiento se encuentra en un nivel medio, el 36.8% un nivel bajo y el 18.9% en un nivel alto. Eso significa que, los responsables de las diversas áreas de la Municipalidad deben mejorar en su desenvolvimiento y trabajo con sus colaboradores, buscando considerarlos como uno más de sus miembros del equipo; asimismo, proponiendo acciones para incrementar el valor de la institución e incentivando las mejoras en las expectativas laborales.

3.3. Análisis inferencial

Para poder evaluar el comportamiento de los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas, se observó que por tener una muestra superior a 50 en la que se determinó analizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando lo siguiente:

Regla de decisión

H0: Si $p < 0.05$, los datos no provienen de una distribución normal.

H1: Si $p > 0.05$, los datos provienen de una distribución normal.

Elección del margen de error (p-valor)

En este caso se emplea el P valor = 0.05 (5%), convencionalmente aceptado en ciencias sociales.

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección de personas	.262	95	.000
Motivación	.272	95	.000
Liderazgo	.325	95	.000
Comunicación	.160	95	.000
Trabajo en equipo	.261	95	.000
Desempeño laboral	.248	95	.000
Rasgos de personalidad	.252	95	.000
Competencia	.272	95	.000
Logro de meta	.327	95	.000
Potencial de mejoramiento	.325	95	.000

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa que en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov los puntajes de significancia son $0.000 < 0.05$, lo cual permite aceptar la hipótesis H_0 y rechazar la H_1 , determinando que los datos no tienen una distribución normal de los datos, requiriéndose emplear la prueba de Rho de Spearman (no paramétrica) para determinar la relación entre las variables.

Contrastación de la hipótesis

Tabla 18

Valoración del coeficiente de Rho Spearman

Coef. “Rho” Spearman	Significado
0.1 a 0.20	Relación muy baja
0.21 a 0.40	Relación baja
0.41 a 0.60	Relación moderada
0.61 a 0.80	Relación alta
0.81 a 1	Relación muy alta

Nota. Tomado de Hadi et al. (2023)

Hipótesis general de la investigación:

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la dirección de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Tabla 19*Correlación entre las variables*

			Dirección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección de personas	Coefficiente	1.000	.572*
		Sig.	.	.008
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente	.572*	1.000
		Sig.	.008	.
		N	95	95

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa un p de 0.000 que por ser menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.572, indica que existe una relación significativa y moderada entre las variables en estudio. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; es decir que, al mejorar la dirección de personas mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Hipótesis específica 1:

H.E.1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Tabla 20*Correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente	1.000
		Sig.	.557*
		N	.012
	Desempeño laboral	Coefficiente	.557*
		Sig.	.012
		N	.95

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa un p de 0.012 que por ser menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.557, indica que existe una relación significativa y moderada entre dimensión motivación y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1; es decir que, al mejorar la motivación de los trabajadores mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Hipótesis específica 2:

H.E.2: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Tabla 21*Relación entre el liderazgo con el desempeño laboral en los colaboradores*

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman Liderazgo	Coefficiente	1.000	.329**
	Sig.	.	.001
	N	95	95
Desempeño laboral	Coefficiente	.329**	1.000
	Sig.	.001	.
	N	95	95

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa un p de 0.001 que por ser menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.329, indica que existe una relación significativa y baja entre dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2; es decir que, al mejorar el liderazgo de los trabajadores mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Hipótesis específica 3:

H.E.3: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Tabla 22*Relación entre la comunicación con el desempeño laboral en los colaboradores*

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente	1.000
		Sig.	.569
		N	.000
Desempeño laboral	Comunicación	Coeficiente	.569
		Sig.	.001
		N	95

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa un p de 0.000 que por ser menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.569, indica que existe una relación significativa y moderada entre dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3; es decir que, al mejorar la comunicación entre los trabajadores mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Hipótesis específica 4:

H.E.4: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - 2024.

Tabla 23*Relación entre trabajo en equipo con el desempeño laboral en los colaboradores*

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente	1.000	.548*
		Sig.	.	.015
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coefficiente	.548*	1.000
		Sig.	.015	.
		N	95	95

Nota. Elaborado en base a encuesta aplicada el 22/04/2025

Se observa un p de 0.015 que por ser menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.548, indica que existe una relación significativa y moderada entre dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4; es decir que, el trabajo en equipo entre los trabajadores mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto al objetivo general, se determinó que existe una relación significativa y moderada entre la dirección de personas y el desempeño laboral, sustentado en un coeficiente Rho de Spearman de 0.572 y un p-valor de 0.008. Este resultado valida la hipótesis general, indicando que una mejora en las estrategias de dirección impactará positivamente en el rendimiento de los trabajadores. Este hallazgo guarda estrecha relación con lo expuesto por Guido et al. (2021) en otro municipio del Perú, quien también halló una relación significativa con un coeficiente de 0.522. Asimismo, coincide con Salas et al. (2021), cuya investigación en Colombia reportó una relación mediana con una significancia de 0.000, reforzando la idea de que la gestión humana tiene una incidencia directa en los resultados operativos. Por el contrario, se diferencia de lo hallado por Bernal et al. (2020) en México, donde se obtuvo un coeficiente de 0.1256, concluyendo que no existía una relación afectiva entre las variables en dicho contexto.

Respecto a la relación entre la motivación y el desempeño, los resultados muestran una correlación significativa y moderada ($Rho = 0.557$, $p = 0.012$). Esto confirma que, al elevar la motivación, mejora el desempeño de los colaboradores. Este resultado es consistente con los hallazgos de Mio y Toro (2023), quienes identificaron que el uso de incentivos y remuneraciones adecuadas (herramientas de motivación) permite alcanzar un desempeño eficiente. De igual forma, Reyes et al. (2020) evidenciaron mediante la prueba de Rho una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento. Estos datos contrastan con la situación reportada por Vera y Blanco (2019), donde el 50% del personal se sentía desmotivado por la falta de crecimiento profesional, lo cual impactaba negativamente en el nivel de recursos humanos de la organización.

La investigación determinó una relación significativa pero baja entre el liderazgo y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.329 y un p-valor de 0.001. Si bien se acepta la hipótesis específica, la intensidad de la relación es menor comparada con otras dimensiones. Este resultado moderado coincide parcialmente con Guido et al. (2021), quien también encontró una relación significativa entre liderazgo y desempeño en el ámbito municipal. Sin embargo, difiere de lo observado por Andrade y Nestares (2018), donde el 46% de los colaboradores percibía un liderazgo sólido que contribuía a un nivel alto de dirección de personas y cumplimiento de objetivos institucionales. La baja correlación en Chongoyape sugiere que, aunque el liderazgo existe, no está siendo el motor principal de la eficiencia laboral en comparación con factores como la comunicación.

Se identificó una relación significativa y moderada entre la comunicación y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente Rho de 0.569 y un p-valor de 0.000. Esta es la dimensión que presenta la correlación más alta dentro de las hipótesis específicas. Este hallazgo se alinea con lo reportado por Jara et al. (2018), quien determinó que la comunicación es una de las dimensiones con mayor relación con el desempeño, alcanzando niveles de influencia positiva significativa. Asimismo, se vincula con la experiencia de Andrade y Nestares (2018), donde un adecuado nivel de comunicación (percibido por el 59% de la muestra) fortaleció la confianza y el desempeño organizacional. Esto demuestra que el flujo de información es vital para que el trabajador conozca sus funciones y metas.

Finalmente, se halló una relación significativa y moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con un Rho de 0.548 y una significancia de 0.015. Este resultado es muy similar al obtenido por Mestanza (2021) en la misma Municipalidad de Chongoyape en años

anteriores, quien reportó un coeficiente de 0.542 para esta misma dimensión. También concuerda con Jara et al. (2018), quien encontró una relación alta de 0.755 para el trabajo en equipo. Por el contrario, los hallazgos de Reyes et al. (2020) mostraron que un bajo nivel de trabajo en equipo (48.3%) era una de las causas principales de un desempeño laboral deficiente. Esto resalta que la colaboración interpartidaria es un pilar necesario para la gestión pública eficiente en Chongoyape.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una correlación moderada y significativa entre la dirección de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, sustentada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.572 y una significancia de 0.008. Estos resultados permiten concluir que una gestión administrativa eficiente del talento humano impacta directamente en la productividad del personal.
2. Existe una relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.557 y una significancia de 0.012. Se concluye que el incremento de los niveles de motivación se traduce en resultados superiores en el desempeño de los colaboradores.
3. Se estableció una relación baja pero significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral, representada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.329 y una significancia de 0.001. Aunque la correlación es positiva, se concluye que el impacto del liderazgo es limitado en el contexto actual.
4. Se evidenció una relación moderada y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.569 y una significancia de 0.000. El análisis permite concluir que una comunicación fluida optimiza los resultados laborales.
5. Se confirmó una relación moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.548 y una significancia de 0.015. Se concluye que el fortalecimiento de la labor colaborativa eleva los estándares de desempeño en la entidad.

RECOMENDACIONES

1. Al área de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad, diseñar un plan de capacitaciones, atendiendo las principales debilidades que enfrentan los funcionarios y servidores públicos, de manera que el desempeño laboral mejore.
2. Al Administrador de la Municipalidad diseñar programas de incentivos integrales, en la cual permita ofrecer incentivos económicos y reconocimiento intrínsecos por su esfuerzo, desarrollo profesional y condiciones laborales que permita fomentar la satisfacción y compromiso.
3. Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad, elaborar un programa de desarrollo de habilidades sociales para todos los colaboradores, y que puedan desarrollar su liderazgo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la institución.
4. Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad emplear nuevos canales de comunicación que permita mantener una comunicación abierta y bidireccional que facilite mejorar las coordinaciones entre áreas.
5. Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad, promover dinámicas de integración que facilite fortalecer las relaciones interpersonales, y crear vínculos para que se sientan identificados y más comprometidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2022). *¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?* Colombia: Universidad EAFIT. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31615/AndresFelipe_AlvarezLondo_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Andrade, R., & Nestares, J. (2018). *Dirección de personas y el desempeño organizacional en la Coopac Volcan*. Pasco: Universidad Nacional Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/732/1/DIRECCION%20DE%20PERSONAS%20Y%20EL%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20COOPAC%20VOLCAN%20LTDA%20392%20-2018.pdf>
- Bandy Mondy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico.
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Revista Condiciones de la gestión*, 31(2). Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Bedoya, E. O. (2020). *la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. UNMSM, LIMA.
- Bernal, I. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>

- Carrasco Campos, A. (2010). Teleseries: géneros y formatos. Ensayo de definiciones. 7-27.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Flores, Y., & Zamora, S. (2023). Motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Santa Cruz. *Zamora*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10851/Flores%20Samame%20Yahira%20&%20Zamora%20Pretel%20Sergio.pdf?sequence=1>
- Hadi, M., Martil, C., Huayta, F., & Rojas, C. (2023). *Metodología de la investigación*. Perú: Instituto Universitario de Innovación ciencia y tecnología. doi:10.35622/inudi.b.073
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Koontz, W., & Heinz, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
- Lama, P., Lama, M., & Lama, A. (2022). *Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica* (Vol. 12). México: Revista Horizonte de la Ciencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/>
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de*

Gerencia, 740. Obtenido de

<https://www.proquest.com/docview/2159931063/E515E1EE732D4CF5PQ/2?accountid=37408>

Medina, Y. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pátapo, Chiclayo, 2020*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>

Mio, A., & Toro, D. (2023). *Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral de Chiclayo de la Zona Registral N°II - 202*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11050/Mio_Palomino_Andy_Fiorela%20y%20Toro_Guevara_Darguin_Yerson.pdf?sequence=4

Morales, Y. (2022). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orizaga rodriguez, C. (2011). Tipos o Clases de Fichas bibliográficas. 2.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Ramírez Saldaña, D. I. (2006). La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la ciencia. 9.
- Ramírez, R., Avendaño, I., Aleman, L., & Lizarazo, C. (2018). Principles of social responsibility for the strategic management of human talent in public health organizations. *Revista Espacios*, 39(37). Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85053246461&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0ab7c281da897740418ff48fb820fcf6&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti%C3%B3n+del+talento+humano%29&sl=41&sessionSearchId=0ab7c281da897740418ff48fb820fc>
- Ramírez, R., Espindola, C., & Ruíz, G. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Revista Informacion Tecnologica*, 30(6), 167 - 176. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85078726701&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0ab7c281da897740418ff48fb820fcf6&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti%C3%B3n+del+talento+humano%29&sl=41&sessionSearchId=0ab7c281da897740418ff48fb820fc>
- Reyes, N., Gutiérrez, J., & Amado, J. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. *Revista INGnosis*, 61–75. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451/1277>

- Rodriguez, S. J. (2011). *Introducción a la Administración*. Mexico.
- Rojas, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa molino semper s.a.c. lambayeque*. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Desktop/TESIS%202023/WILLIAM/Rojas%20Valdera%20Mad elaine%20Dayana.pdf
- Rubio linares, M. c. (2020). El análisis documental. Indización y resumen en bases de datos especializadas. 2-3.
- Salas, L., García, M., & Murillo, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(6), 457-474.
doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.28>
- Salaverry, M. (2016). gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca 2016. *Tesis*. Cesar Vallejo, Lambayeque- Peru.
- Sanchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Debates por la historia*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147
- Sanchez, P. (2018). la gestión de recursos humanos y su relación con las satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de sunampe,provincia de chincha. *Tesis*. Universidad Nacional De Educacion, Lima - Peru.

- Santos, T. (2016). gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes aguirre en el canntón babahoyo. *TESIS*. Universidad Tecnologica de Babahoyo , Babahoyo - Los rios - Ecuador.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios en Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29(74).
doi:<https://orcid.org/0000-0002-5400-1135>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape

Indicaciones: a continuación, se presenta una serie de preguntas para medir la dirección de personas, por favor leer con atención y marcar con una “X” dentro del recuadro de valorización de acuerdo a su criterio, teniendo en cuenta la escala de calificaciones.

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

SEXO: Femenino () Masculino () **Edad:**

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN					
1	¿Siente satisfacción personal al realizar bien su trabajo?					
2	¿La institución incentiva a sus colaboradores por sus logros alcanzados?					
3	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración percibida?					
4	¿Usted, le motiva recibir premios o incentivos económicos por su trabajo?					
5	¿Considera usted que la organización tiene la oportunidad de seguir desarrollándose profesionalmente?					
6	¿Usted le motiva saber que mi trabajo beneficia a otras personas?					
	DIMENSIÓN 2. LIDERAZGO					
7	¿Usted considera que su jefe controla cada detalle de las tareas asignadas?					
8	¿Considera usted que su opinión es tomada en cuenta por parte de su superior?					

9	¿El líder permite que el equipo tome decisiones sin intervenir cuando sea necesario?					
	DIMENSIÓN 3. COMUNICACIÓN					
10	¿Recibe información clara de mis superiores sobre los objetivos del área?					
11	¿Usted tiene la oportunidad de expresar mis ideas y sugerencias a mis superiores?					
12	¿Usted tiene la oportunidad de compartir información relevante con mis compañeros de área?					
	DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO					
13	¿La organización evalúa su desempeño laboral en base al cumplimiento de metas?					
14	¿Considera usted que existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área?					
15	¿Considera usted que en el área de trabajo todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados?					

Gracias por su colaboración....

Anexo 2. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape

Indicaciones: a continuación, se presenta una serie de preguntas para medir el desempeño laboral, por favor leer con atención y marcar con una “X” dentro del recuadro de valorización de acuerdo a su criterio, teniendo en cuenta la escala de calificaciones.

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

SEXO: Femenino () Masculino () **Edad:**

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. RASGOS DE PERSONALIDAD					
1	¿Considera usted que los asensos son de acuerdo a las actitudes o la meritocracia dentro de la institución?					
2	¿Usted ha observado que su equipo de trabajo tiene disposición para colaborar con sus compañeros?					
3	¿Se considera usted capaz de asumir nuevos retos dentro de la organización?					
4	¿Usted se ajusta fácilmente a nuevas formas de trabajo o procesos?					
	DIMENSIÓN 2. COMPETENCIA					
5	¿Considera que usa sus conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo?					
6	Actualizo mis conocimientos para estar al día en mi área					
7	¿Comparte usted sus experiencias adquiridas con sus compañeros?					
8	¿Usted resuelve los problemas técnicos o prácticos con facilidad?					
	DIMENSIÓN 3. LOGRO DE META					
9	¿Trata usted de mejorar para poder destacar en el puesto de trabajo?					
10	¿Usted cumple con los objetivos establecidos en mi área de trabajo?					

11	¿Usted revisa su trabajo antes de entregarlo para evitar errores?					
12	¿Usted se preocupa por la precisión y el detalle en mis actividades?					
	DIMENSIÓN 4. POTENCIAL DE MEJORAMIENTO					
13	¿Considera usted que su jefe actúa como un miembro más del equipo?					
14	¿Considera que la responsabilidad es un valor importante dentro de la institución?					
15	¿Usted considera que tiene expectativas positivas sobre su futuro laboral en la institución?					

Gracias por su colaboración....

Anexo 3. Base de datos

- Base de datos de la variable dirección de personas

	VAR1_D1_P01	VAR1_D1_P02	VAR1_D1_P03	VAR1_D1_P04	VAR1_D1_P05	VAR1_D1_P06	VAR1_D2_P07	VAR1_D2_P08	VAR1_D2_P09	VAR1_D3_P10	VAR1_D3_P11	VAR1_D3_P12	VAR1_D4_P13	VAR1_D4_P14	VAR1_D4_P15
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
6	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3
8	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4
9	5	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
10	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4
11	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5
12	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4
13	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1
14	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
15	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
16	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
18	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
19	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
20	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
21	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1

	VAR1_D1_P01	VAR1_D1_P02	VAR1_D1_P03	VAR1_D1_P04	VAR1_D1_P05	VAR1_D1_P06	VAR1_D2_P07	VAR1_D2_P08	VAR1_D2_P09	VAR1_D3_P10	VAR1_D3_P11	VAR1_D3_P12	VAR1_D4_P13	VAR1_D4_P14	VAR1_D4_P15
22	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
23	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
24	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
25	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
26	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
27	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
29	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3
30	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
31	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
32	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	4
33	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1
34	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
35	2	1	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	1
36	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1
38	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
39	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1
40	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2
41	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
42	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1

	 VAR1_D1_P01	 VAR1_D1_P02	 VAR1_D1_P03	 VAR1_D1_P04	 VAR1_D1_P05	 VAR1_D1_P06	 VAR1_D2_P07	 VAR1_D2_P08	 VAR1_D2_P09	 VAR1_D3_P10	 VAR1_D3_P11	 VAR1_D3_P12	 VAR1_D4_P13	 VAR1_D4_P14	 VAR1_D4_P15	 VAR1_D4_P16
64	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
65	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
66	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
67	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
68	1	1	3	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	
69	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	
70	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
71	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	
72	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	
73	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
74	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	
75	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
76	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	
77	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
78	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
79	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
80	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
81	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	
82	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	
83	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
84	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	

	 VAR1_D1_P01	 VAR1_D1_P02	 VAR1_D1_P03	 VAR1_D1_P04	 VAR1_D1_P05	 VAR1_D1_P06	 VAR1_D2_P07	 VAR1_D2_P08	 VAR1_D2_P09	 VAR1_D3_P10	 VAR1_D3_P11	 VAR1_D3_P12	 VAR1_D4_P13	 VAR1_D4_P14	 VAR1_D4_P15
85	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1
87	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
88	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3
89	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1
90	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4
91	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4
92	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
93	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1
94	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1

- Base de datos de la variable desempeño laboral

	VAR 2_D1 _P1	VAR 2_D1 _P2	VAR 2_D1 _P3	VAR 2_D1 _P4	VAR 2_D2 _P5	VAR 2_D2 _P6	VAR 2_D2 _P7	VAR 2_D2 _P8	VAR 2_D3 _P9	VAR 2_D3 _P10	VAR 2_D3 _P11	VAR 2_D3 _P12	VAR 2_D4 _P13	VAR 2_D4 _P14	VAR 2_D4 _P15
1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
4	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
7	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
8	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	2	3
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
10	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
11	5	5	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4
12	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1
14	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
17	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
22	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
23	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
27	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
28	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2
30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
32	3	3	3	4	4	4	2	5	5	1	3	3	1	3	3
33	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3
35	1	1	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3
36	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
40	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
41	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

Anexo 4. Confiabilidad de los datos

- Alfa de Cronbach de la variable Dirección de personas

Resumen de procesamiento de los datos

		N	%
Casos	Válido	95	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0.947	15

0.0 – 0.5 Confiabilidad baja

0.51 – 0.8 confiabilidad media

0.81 a 1 confiabilidad alta

- Alfa de Cronbach de la variable Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de los datos

		N	%
Casos	Válido	95	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	15

0.0 – 0.5 Confiabilidad baja

0.51 – 0.8 confiabilidad media

0.81 a 1 confiabilidad alta

Anexo 5. Evidencia de la aplicación de los instrumentos

