

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**DESARROLLO DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE TALAVERA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN  
APURÍMAC – 2024.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Administración de Empresa.

**Presentado por:**  
**Br. YENY PALOMINO CENTENO**

**Andahuaylas, Perú**  
**2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**DESARROLLO DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL**  
**DE TALAVERA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN**  
**APURÍMAC – 2024.**

**Br. YENY PALOMINO CENTENO**

**Asesor:**

**Mg. Sandy Guillén Cuba**

**Andahuaylas, Perú**

**2024**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

Licenciada por la Sunedu



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## ANEXO 22

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las 12:41 horas del día 16 del mes de Julio del año dos mil 24, en atención a la Resolución Decanal N° 451-2024-UNAJMA/FCE-D, se reunieron el Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca presidente, Mtra. Grecia Valverde Mamani secretario y Mgtr. Rosa Gabriela Coral Surco vocal, integrantes del jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera provincia de Andahuaylas Region Apurimac - 2024

cuyo autor(a) es el(la) Bachiller en Administración de Empresas Yeny Palomino Centeno; cuyo asesor es el Mgtr. Sandy Guillen Cuba, con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: Aprobar por unanimidad, al(la) Bachiller en Administración de Empresas Yeny Palomino Centeno, obteniendo la siguiente calificación y mención:

| Nota en escala vigesimal |                | Mención      |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Números                  | Letras         |              |
| <u>14</u>                | <u>Catorce</u> | <u>Bueno</u> |

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

Lic. Juan Cielo Ramírez Cajamarca

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)  
Presidente del jurado evaluador

Mtra. Grecia Valverde Mamani  
DOCENTE

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)  
Secretario del jurado evaluador

Mgtr. Rosa Gabriela Coral Surco  
DOCENTE

(Grado académico, título profesional. Nombres y apellidos)  
Vocal del jurado evaluador



9001:2015



21001:2018

# RESULTADOS DE SIMILITUD DE TESIS



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
*Licenciada por la Sunedu*



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE FILTRO DE SIMILITUD

N° 018-2024-UNAJMA-FCE-UI/D

Quienes suscriben:

COMISIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA;

**Hacen constar,**

Que, la tesis denominada: Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac - 2024, presentada por la Bachiller YENY PALOMINO CENTENO, cuyo asesor es la Mgtr. Sandy Guillén Cuba, fue sometida al testeo de reporte de similitud, a través del software antiplagio Turnitin, encontrándose con un porcentaje de similitud del (23%), el mismo que según el Art. 50. literal h. del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAJMA, se encuentra en el rango de *no más del 30% de similitud (...)*.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

San Jerónimo, 21 de setiembre de 2024.

(Mgtr. Grecia Valverde Mamani)  
Directora de la Unidad de Investigación de la FCE

(Mgtr. Rogelio Domingo Cahuana Tapia)  
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

(Mgtr. Juvenal Mendoza Valenzuela)  
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

GVM/DUI  
C.e.  
Archivo



21001:2018



NOMBRE DEL TRABAJO

**DESARROLLO DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAL**

AUTOR

**YENY PALOMINO CENTENO**

RECuento DE PALABRAS

**23468 Words**

RECuento DE CARACTERES

**137524 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**99 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 12, 2024 11:20 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 12, 2024 11:22 AM GMT-5**

● **23% de similitud general**

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

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARTÍ ARGUEDAS  
*Sandy Guillén*  
Mg. Sandy Guillén Caba  
DIRECTORA

*Yeny Palomino*  
Yeny Palomino Centeno  
DNI: 73468408



● **23% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | <b>repositorio.unajma.edu.pe</b><br>Internet   | 12% |
| 2 | <b>hdl.handle.net</b><br>Internet  | 7%  |
| 3 | <b>repositorio.utelesup.edu.pe</b><br>Internet   | <1% |
| 4 | <b>repositorio.uncp.edu.pe</b><br>Internet   | <1% |
| 5 | <b>Daniel Tiofilo Thompson Zulueta, José García Díaz. "Estrategia para la ..."</b><br>Crossref | <1% |
| 6 | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Internet  | <1% |
| 7 | <b>apirepositorio.unh.edu.pe</b><br>Internet   | <1% |
| 8 | <b>repositorio.untumbes.edu.pe</b><br>Internet   | <1% |

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
  
 Mg. Sandy Guillén Caba  
 DOCENTE

Yeny Palomino Centro  
 DNI: 73468408



- 9 **BISA INGENIERIA DE PROYECTOS S.A.. "Actualización del EIA de la Ca...** <1%  
Publication
- 10 **Roberto Godínez López, Cristina Ramírez Guerrero, Miguel Galindo Pér...** <1%  
Crossref
- 11 **Santiago Isaías Poncela Martínez. "Evaluación del desempeño. Una he...** <1%  
Crossref
- 12 **1library.co** <1%  
Internet
- 13 **Iriarte, Fernando Alberto Giraldo | Manrique, Julio Cesar Rasmussen | ...** <1%  
Publication
- 14 **Gina Vianey Cardozo Cabrera. "¿Serán importantes y necesarias las co...** <1%  
Crossref
- 15 **Sandra Lucrecia Avalos Acevedo. "El desempeño laboral del recurso h...** <1%  
Crossref
- 16 **repositorio.unu.edu.pe** <1%  
Internet
- 17 **Raemy Roque Díaz. "Desarrollo personal y manejo asertivo de emocion...** <1%  
Crossref

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Mg. Sandy Guillén Cirba  
DOCENTE

Yeny Palomino Centeno  
DNI: 73468408

## DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en mi camino diario, por permitirme salud para poder lograr mis objetivos, por su infinito amor y misericordia.

A mis padres Felix y Maximiliana por su apoyo incondicional, por haberme inculcado buenos valores y principios desde niña, lo que me ha permitido ser una persona de bien, principalmente por su motivación constante que me ayudaron a concluir con esta meta trazada en mi vida.

A mis hermanos que me han apoyado a lo largo de mi vida para lograr este importante logro y ser una mejor profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia y amigos que me brindaron su apoyo incondicional en este presente trabajo. Además, agradezco por la motivación que me dieron en el transcurso de la elaboración y por la confianza que aportaron en mi persona. Por lo cual, estoy muy agradecida con cada uno de ellos porque fueron una fortaleza para mí lo cual me permitió culminar con el desafío.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, que me abrió sus puertas, preparándome para futuras competencias.

A la municipalidad distrital de Talavera, por la oportunidad de brindarme oportunidades de recopilación de información.

Agradezco con mucho aprecio al apoyo moral de todas las personas que estuvieron en los momentos precisos de dificultad que se me presento en el proceso de esta presente investigación que se ha realizado en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024, surgió de la experiencia vivida en dicha institución mencionada, donde se percibieron que los funcionarios se desenvuelven de diferente manera ante situaciones que día a día se les presenta, por ello a consecuencia de diferentes decisiones tomadas por cada servidor es como se refleja la falta de capacitación y desarrollo de la competencia en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera. El tema del desarrollo de los trabajadores ha cobrado mucha relevancia en la gestión del talento humano, por lo que se decidió realizar dicho trabajo con el fin de optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual se pretende analizar en el programa estadístico SPSS V25 y comprender los resultados que ayuden a dar solución a esta problemática que se viene dando en la institución.

Por lo tanto, se consideraron todos los pasos metodológicos y procedimientos que componen el proceso de investigación científica, así mismo se ha formulado el planteamiento del problema, la base teórica del estudio, la metodología del estudio, presentación de resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones; así mismo cumpliendo con los parámetros establecidos por la UNAJMA.

Al mismo tiempo, se pretende brindar conocimientos teóricos a quienes estén interesados en leerlo y como se desarrollaron estas dos variables en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, teniendo en cuenta que son fundamentales para el desarrollo de las actividades laborales en la organización.

## ÍNDICE GENERAL

|  |       |
|--|-------|
| DEDICATORIA.....                           | VIII  |
| AGRADECIMIENTO .....                       | IX    |
| PRESENTACIÓN .....                         | X     |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                     | XIV   |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                     | XV    |
| ÍNDICE DE ANEXOS .....                     | XVI   |
| RESUMEN .....                              | XVII  |
| ABSTRACT .....                             | XVIII |
| CHUMASQA .....                             | XIX   |
| INTRODUCCIÓN .....                         | 20    |
| CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 22    |
| 1.1. Planteamiento del problema .....      | 22    |
| 1.2. Formulación del problema .....        | 24    |
| 1.2.1. <i>Problema general</i> .....       | 24    |
| 1.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....  | 24    |
| 1.3. Delimitación .....                    | 24    |
| 1.3.1. <i>Delimitación espacial</i> .....  | 24    |
| 1.3.2. <i>Delimitación temporal</i> .....  | 24    |
| 1.3.3. <i>Delimitación teórica</i> .....   | 25    |
| 1.4. Justificación .....                   | 25    |
| 1.4.1. <i>Justificación teórica</i> .....  | 25    |
| 1.4.2. <i>Justificación social</i> .....   | 25    |
| 1.4.3. <i>Justificación práctica</i> ..... | 26    |
| 1.5. Objetivos.....                        | 26    |
| 1.5.1. <i>Objetivo general</i> .....       | 26    |
|  | XI    |

|   |    |
|---|----|
| 1.5.2. <i>Objetivos específicos</i> .....                     | 26 |
| CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 27 |
| 2.1. Antecedentes.....  | 27 |
| 2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i> .....              | 27 |
| 2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i> .....                   | 28 |
| 2.1.3. <i>Antecedentes locales</i> .....                      | 30 |
| 2.2. Marco teórico.....                                       | 31 |
| 2.2.1. <i>Desarrollo del personal</i> .....                   | 31 |
| 2.2.2. <i>Desempeño laboral</i> .....                         | 42 |
| 2.3. Marco conceptual .....                                   | 48 |
| 2.4. Marco institucional.....                                 | 50 |
| 2.4.1. <i>Municipalidad distrital de Talavera</i> .....       | 50 |
| 2.4.2. <i>Ubicación</i> .....                                 | 50 |
| 2.4.3. <i>Reseña histórica</i> .....                          | 50 |
| 2.4.4. <i>Visión</i> .....                                    | 51 |
| 2.4.5. <i>Misión</i> .....                                    | 51 |
| 2.4.6. <i>Valores</i> .....                                   | 51 |
| 2.4.7. <i>Objetivos</i> .....                                 | 51 |
| 2.4.8. <i>Funciones</i> .....                                 | 52 |
| 2.4.9. <i>Diseño organizacional</i> .....                     | 53 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....           | 54 |
| 3.1. Hipótesis.....   | 54 |
| 3.1.1. <i>Hipótesis general</i> .....                         | 54 |
| 3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....                     | 54 |
| 3.2. Variables.....   | 54 |
| 3.3. Operacionalización de variables .....                    | 56 |
| 3.4. Metodología.....   | 57 |

|  |    |
|--|----|
| 3.4.1. <i>Enfoque de la investigación</i> .....                  | 57 |
| 3.4.2. <i>Método de la investigación</i> .....                   | 57 |
| 3.4.3. <i>Tipo de investigación</i> .....                        | 57 |
| 3.4.4. <i>Nivel de investigación</i> .....                       | 57 |
| 3.4.5. <i>Diseño de investigación</i> .....                      | 58 |
| 3.5. Población y muestra .....                                   | 59 |
| 3.5.1. <i>Población</i> .....                                    | 59 |
| 3.5.2. <i>Muestra</i> .....                                      | 59 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....       | 60 |
| 3.6.1. <i>Técnicas</i> .....                                     | 60 |
| 3.6.2. <i>Instrumentos</i> .....                                 | 60 |
| 3.7. Métodos de análisis de datos .....                          | 61 |
| CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....                     | 63 |
| 4.1. Resultados de la investigación .....                        | 63 |
| 4.1.1. <i>Fiabilidad (Alfa de Cronbach)</i> .....                | 63 |
| 4.1.2. <i>Frecuencias de datos generales</i> .....               | 64 |
| 4.1.3. <i>Frecuencias de datos variables y dimensiones</i> ..... | 69 |
| 4.2. Contratación estadística de hipótesis .....                 | 76 |
| 4.2.1. <i>Correlación de r - Spearman</i> .....                  | 76 |
| 4.2.2. <i>Prueba de hipótesis – con Rho de Sperman</i> .....     | 77 |
| CAPITULO V. DISCUSIÓN .....                                      | 81 |
| CONCLUSIONES .....   | 84 |
| RECOMENDACIONES .....  | 85 |
| REFERENCIAS .....  | 86 |
| ANEXOS .....   | 90 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b>  | Clasificador de trabajadores.....                                      | 59 |
| <b>Tabla 2</b>  | Coeficiente de correlación de rho Spearman .....                       | 62 |
| <b>Tabla 3</b>  | Valores de confiabilidad* .....  | 63 |
| <b>Tabla 4</b>  | Fiabilidad del instrumento de variables y dimensiones .....            | 63 |
| <b>Tabla 5</b>  | Resultados de genero de trabajadores .....                             | 64 |
| <b>Tabla 6</b>  | Resultados de edad de los trabajadores .....                           | 65 |
| <b>Tabla 7</b>  | Usted qué nivel de estudio ha alcanzado .....                          | 66 |
| <b>Tabla 8</b>  | Tipo de empleo .....   | 67 |
| <b>Tabla 9</b>  | Tiempo de servicio .....   | 68 |
| <b>Tabla 10</b> | Resultados de frecuencias de la variable desarrollo del personal ..... | 69 |
| <b>Tabla 11</b> | Resultados de frecuencias de la dimensión 1 Educación .....            | 70 |
| <b>Tabla 12</b> | Resultados de frecuencias de la dimensión 2 Capacitación.....          | 71 |
| <b>Tabla 13</b> | Resultados de frecuencias de la dimensión 3 Competencias .....         | 72 |
| <b>Tabla 14</b> | Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral.....        | 73 |
| <b>Tabla 15</b> | Resultados de frecuencias de la dimensión eficacia .....               | 74 |
| <b>Tabla 16</b> | Resultados de frecuencias de la dimensión eficiencia .....             | 75 |
| <b>Tabla 17</b> | Niveles de Coeficiente de Correlación de Spearman .....                | 76 |
| <b>Tabla 18</b> | Resultados contrastados de hipótesis general .....                     | 77 |
| <b>Tabla 19</b> | Resultados contrastados de hipótesis específica 1 .....                | 78 |
| <b>Tabla 20</b> | Resultados contrastados de hipótesis específica 2 .....                | 79 |
| <b>Tabla 21</b> | Resultados contrastados de hipótesis específica 3.....                 | 80 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| <b>Figura 1</b>  | Continuum de situaciones en los procesos de desarrollo del personal ..... | 33 |
| <b>Figura 2</b>  | Proceso tradicional y moderno para desarrollar a las personas .....       | 34 |
| <b>Figura 3</b>  | Contenido de la capacitación. ....  | 40 |
| <b>Figura 4</b>  | Organigrama estructural de la municipalidad distrital de Talavera .....   | 53 |
| <b>Figura 5</b>  | Representación gráfica de una investigación correlacional .....           | 58 |
| <b>Figura 6</b>  | Resultados de frecuencias género .....                                    | 64 |
| <b>Figura 7</b>  | Resultados de frecuencias de edad .....                                   | 65 |
| <b>Figura 8</b>  | Resultados de frecuencias formación de estudio alcanzado .....            | 66 |
| <b>Figura 9</b>  | Resultados de frecuencias tipo de empleo .....                            | 67 |
| <b>Figura 10</b> | Resultados de tiempo de servicio .....                                    | 68 |
| <b>Figura 11</b> | Porcentajes de frecuencia desarrollo del personal .....                   | 69 |
| <b>Figura 12</b> | Porcentajes de frecuencia de la dimensión educación .....                 | 70 |
| <b>Figura 13</b> | Porcentajes de frecuencia de la dimensión capacitación .....              | 71 |
| <b>Figura 14</b> | Porcentajes de frecuencia de la dimensión competencias .....              | 72 |
| <b>Figura 15</b> | Porcentajes de frecuencia de la variable desempeño laboral .....          | 73 |
| <b>Figura 16</b> | Porcentajes de frecuencia de la dimensión eficacia .....                  | 74 |
| <b>Figura 17</b> | Porcentajes de frecuencia de la dimensión eficiencia .....                | 75 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|  |     |
|--|-----|
| <b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia de la investigación .....   | 90  |
| <b>Anexo 2:</b> Matriz de operacionalización de variables.....   | 91  |
| <b>Anexo 3:</b> Matriz de instrumento de recojo de datos .....   | 92  |
| <b>Anexo 4:</b> Instrumento de recolección de datos .....  | 94  |
| <b>Anexo 5:</b> Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....                                | 97  |
| <b>Anexo 6:</b> Fotografías de la investigación.....   | 100 |
| <b>Anexo 7:</b> Evidencias y documentación de la entidad .....   | 103 |
| <b>Anexo 8:</b> Data estadística .....   | 105 |
| <b>Anexo 9:</b> Autorización de publicación en el repositorio institucional digital (RIDUNAJMA)<br>..... | 106 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado. “Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024”; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

La investigación se basa en un estudio de enfoque cuantitativo; método deductivo; tipo básica; nivel correlacional; diseño no experimental, transeccional correlacional; porque permitirá determinar la relación que exista entre las dos variables del desarrollo personal y desempeño laboral. La técnica e instrumento que se va a emplear en la presente investigación es la encuesta y el cuestionario.

Para recoger información, se empleó el instrumento del cuestionario a los 111 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Talavera, entre las modalidades del Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057 y Decreto Legislativo N°728; cuyo muestreo es no probabilístico por ser finita.

En la validación y fiabilidad del instrumento, se obtuvieron a través del alfa de Cronbach un 0,896 para cuestionario de desarrollo del personal y un 0,900 para el desempeño laboral, demostrándose cuestionario utilizando excelente confiable. Como también para saber la correlación que hay entre desarrollo del personal y desempeño laboral, se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0,532 lo que quiere decir que hay una correlación positiva moderada y con respecto al valor del Sig. el resultado es de 0,000 menor que el nivel esperado ( $p < 0,05$ ), indica que existe una correlación positiva alta, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, afirmando a un nivel de confianza del 95% que el desarrollo del personal tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas.

**Palabras claves:** Desarrollo del personal, desempeño laboral, educación, capacitación, competencias, eficacia y eficiencia.

## ABSTRACT

This research work titled. "Staff development and job performance in workers of the district municipality of Talavera, province of Andahuaylas, Apurímac region – 2024"; whose general objective was to determine the relationship between personnel development and job performance in the workers of the district municipality of Talavera, province of Andahuaylas, Apurímac region - 2024.

The research is based on a quantitative approach study; Deductive method; basic type; correlational level; non-experimental, correlational transectional design; because it will allow us to determine the relationship that exists between the two variables of personal development and work performance. The technique and instrument that will be used in this research is the survey and the questionnaire.

To collect information, the questionnaire instrument was used for the 111 workers who work in the district municipality of Talavera, between the modalities of Legislative Decree No. 276, Legislative Decree No. 1057 and Legislative Decree No. 728; whose sampling is non-probabilistic because it is finite.

In the validation and reliability of the instrument, a 0.896 for the personnel development questionnaire and a 0.900 for job performance were obtained through Cronbach's alpha, demonstrating that the questionnaire used was excellently reliable. As well as to know the correlation between staff development and job performance, a value of 0.532 was obtained through Spearman's Rho correlation coefficient, which means that there is a moderate positive correlation with respect to the value of Sig. the result is 0.000 lower than the expected level ( $p < 0.05$ ), indicating that there is a high positive correlation, which is why the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted, affirming at a confidence level of 95% that personnel development has a direct relationship with job performance in the workers of the district municipality of Talavera, province of Andahuaylas.

Keywords: Personnel development and job performance, education, training, skills, effectiveness and efficiency.

## CHUMASQA

Kay maskay llamkay sutichasqa. “Personal wiñariy, llankay ruray llankakkunapi distrito municipio Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024”; piqpa objetivo generalninmi karqan determinay relación desarrollo personalwan llank’ay ruwaywan llank’aqkunapi distritu municipio Talavera, provincia Andahuaylas, región Apurímac - 2024.

Chay investigacionqa estudio de enfoque cuantitativo nisqapin ruwakun; método deductivo nisqa; tipo básico nisqa; nivel correlacional nisqa; mana experimentalniyuq, correlacional transeccional diseño; imaraykuchus chaywanmi yachasunman ima tupanakuy kasqanmanta, chay iskay variablekuna desarrollo personal nisqamanta, llamkay ruwaymantawan. Kay investigacionpi técnica, instrumento nisqawanmi ruwakunqa, chaymi encuesta nisqawan, tapukuywan ima.

Willakuykunata huñunapaqmi, instrumento de cuestionario nisqawan llamkarqaku 111 llamkaqkunaman, paykunam llamkanku municipio distrital Talavera nisqapi, Decreto Legislativo No 276, Decreto Legislativo No 1057 hinaspa Decreto Legislativo No 728 nisqapa modalidadninkuna chawpipi; piqpa muestreonqa mana probabilístico nisqachu, tukusqa kasqanrayku.

Instrumentopa validacionninpi, confiabilidadninpi, 0,896 tapuykunata personal wiñachiypaq, 0,900 llamkay ruwaypaq alfa de Cronbach nisqawanmi tarikurqa, chaymi qawachin chay tapukuy llamkachisqa allin confiable kasqanmanta. Hinallataqmi yachanapaq correlacin nisqa llamkaqkunapa wiñayninwan llamkaypa ruwayninwan, chaymi 0,532 valor nisqa tarikurqa coeficiente de correlación Rho nisqawan, chaymi niyta munan kanmi huk correlación positiva moderada nisqa Sig nisqapa chaninwan tupachisqaqa chay ruwayqa 0,000 aswan pisim chay nivel suyasqa ( $p < 0,05$ ), chaymi qawarichin hatun correlación positiva kasqanmanta, chaymi hipótesis nula nisqa qipanchasqa, hipótesis general nisqapas chaskisqa, chaymi afirmakun nivel de confianza 95% nisqapi, desarrollo de personal llamkaywanqa moderada relación positiva nisqayuq kasqanmanta ruway llank’aqkunapi distrito municipio Talavera, provincia Andahuaylas.

Sapaq simikuna: Personal wiñachiy, llamkay ruway, yachay, yachachiy, yachay, allin ruway hinaspa allin ruway.

## INTRODUCCIÓN

La tesis titulada: “Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024”, surgió de la experiencia vivida en dicha institución mencionada, donde se percibieron que falta una mayor capacitación y desarrollo de la competencia en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera; por lo cual, con esta investigación se busca comprender la relación entre las variables y contrastar la hipótesis general de la investigación.

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido en cinco capítulos, cuyo contenido es el siguiente:

Capítulo I: En este capítulo se aborda el problema de estudio, donde se percibieron que falta una mayor capacitación y desarrollo de la competencia en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas; por lo cual se desarrolló el problema general y problemas específicos; asimismo, contiene la delimitación espacial y temporal para determinar la relación entre dos variables; además, sujeta la justificación; objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II: para hacer el trabajo más estable, se desarrollaron los fundamentos teóricos, como los antecedentes que sirven de guía al investigado; marco teórico, donde se describe las variables del desarrollo del personal y desempeño laboral con sus concernientes dimensiones como la educación, capacitación, competencia, eficacia y eficiencia, esto con la finalidad de determinar la relación que existe entre las variables en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera; asimismo, contiene el marco conceptual y el marco institucional.

Capítulo III: Se desarrolló la metodología de la investigación, como el enfoque cuantitativo puesto que se recolecto los datos; método inductivo ya que va de lo individual a lo general; tipo básica porque solo pretende ampliar el conocimiento, información teórica y práctica acerca de la variable; nivel correlacional ya que determinara la relación entre las variables; la población es de un total de 111 trabajadores cuyo muestreo es no probabilístico porque intenta ser representativa según los estándares de los investigadores; las técnicas e instrumentos, se empleó para la recolección de datos mediante la encuesta y cuestionario; métodos de análisis de datos, se utilizó para analizar los resultados de la investigación en la municipalidad distrital de Talavera.

Capítulo IV: Se presenta los resultados de la investigación mediante la fiabilidad de alfa de Cronbach; frecuencia de datos generales, variables y dimensiones conforme el cuestionario; contrastación estadística de hipótesis acorde es estadístico no paramétrico de Rho – Spearman, para luego valorar la situación de correlación que existe entre las variables del desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

Capítulo V: Se desarrolló la discusión por cada objetivo e hipótesis de la investigación, comparando los resultados de las hipótesis frente a las diversas teorías sostenidas por otros autores en sus libros u otros artículos similares a la investigación; así mismo, finalizamos con las conclusiones y recomendaciones con la finalidad de que contribuya a la solución de algunos problemas suscitados en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera según las variables mencionadas.

# CAPÍTULO I.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Para comenzar, es importante tener en cuenta que a nivel internacional, las empresas más exitosas del mundo invierten una cantidad considerable de tiempo y recursos para mantener el desarrollo personal de los trabajadores de la organización y por ende mejorar su desempeño laboral, es así que las organizaciones actuales se enfrentan a un cambio constante con una necesidad de mejora para ser más exitosas y competitivas, por lo que las personas son vistas como un capital fundamental con capacidades y atributos que les dan sentido.

Según Arias (2008), indica que, el desarrollo personal o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad. En tal sentido, las actividades comerciales de hoy es lograr la satisfacción de las necesidades de las personas para lograr el desempeño del trabajo deseado en términos de misión o razón de ser y futuro; en vista a ello, en la organización están relacionadas con el deseo de realizar su visión. Por lo cual, el desempeño de un individuo en una organización es de suma importancia en vista que logrará el cumplimiento de las metas trazadas ya sean a corto y largo plazo.

A nivel nacional, las organizaciones toman como ejemplo el enfoque del desarrollo personal de las empresas más exitosas del mundo, orientado a la educación, capacitación y desarrollo de competencias, para lograr un mejor desempeño laboral que conlleve a la eficacia y eficiencia; sin embargo, muchas de las organizaciones descuidan estos factores trascendentales del desarrollo personal y el desempeño laboral.

El desempeño laboral es importante para los objetivos de la organización y que pueden ser estudiados en términos de las competencias de cada persona y su nivel de contribución a la empresa; es importante enfocarse en el proceso educativo sistemático y organizado de corta duración durante el cual una persona adquiere conocimientos y desarrolla habilidades y destrezas de acuerdo con los objetivos marcados de la organización, por lo tanto, las organizaciones deben hacer el esfuerzo de orientar al equipo de trabajo para alcanzar las metas organizacionales.

De la misma manera, el desempeño laboral es la forma en que cada trabajador realiza sus labores. Según Medina (2017):

En nuestro país viene siendo afectado por el estrés que sufren los trabajadores, por diversos problemas familiares que tienen en casa, y por la incapacidad que tienen los jefes de delegar funciones, asimismo, por la falta de identidad con la institución que representan, y se frustran muchos proyectos importantes por la incapacidad de trabajar en equipo. (p. 11)

Por lo cual, los funcionarios de las municipalidades de manera errónea aprovechan en aumentar las horas laborales de los trabajadores porque piensan que serán más productivos, sin embargo, resulta perjudicial para la institución, ya que los empleados terminan agotados y enfermándose, todo esto al desconocimiento de la implementación de buenas políticas de desarrollo personal y desempeño laboral.

El problema en Apurímac, tanto en las instituciones públicas y privadas es la falta de interés en los empleados y en consecuencia el bajo nivel de desempeño en la organización; en vista, que no hay énfasis ni interés en la gestión de recursos humanos y en el desarrollo personal de sus trabajadores; las instituciones públicas, en su mayoría los trabajadores no están involucrados, motivados e insatisfechos, el mismo que muestra la inadecuada atención a los usuarios y desempeño laboral.

De acuerdo a un estudio publicado por el diario Gestión de (20-05.2024) da a conocer consejos para fortalecer el compromiso de los colaboradores y que fortalezcan un entorno laboral que fomente el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, creando así un efecto cíclico que benefició tanto a la organización como el talento humano.

En la municipalidad distrital de Talavera, objeto de estudio se observa que falta fortalecer y fomentar el desarrollo personal, a través de capacitación y desarrollo de las competencias; esta situación no solo afecta a la institución sino también es a toda la población, Por lo tanto, lo que se desea con esta investigación es determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, esto con la finalidad de poder proporcionar el bienestar del pueblo en general y otros estudios de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?
- b) ¿Cuál es la relación entre capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?
- c) ¿Cuál es la relación entre competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?

## **1.3. Delimitación**

### **1.3.1. Delimitación espacial**

Según Arias (2006), “Es muy importante que la pregunta precise el ámbito o lugar que será tratado en el estudio” (p.42). En este sentido, consiste en señalar expresadamente el lugar donde se realiza la investigación.

El estudio planteado se realizó en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac.

### **1.3.2. Delimitación temporal**

Según Chaverri (2017), “La delimitación temporal, la cual señala la extensión de tiempo que cubre el estudio, sea de meses o incluso años, de manera constante u observando intervalos de tiempo” (p.190). Por lo cual, está referido al periodo que se toma en cuenta en la investigación.

Por lo tanto, la investigación se desarrolló en relación a los hechos correspondientes al año 2024.

### **1.3.3. Delimitación teórica**

Según Carrasco (2007), “La delimitación teórica consiste en organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva, los temas ejes que forman parte del marco teórico en la que circunscriben las variables del problema de investigación” (p.127). En ese sentido, se refiere al marco teórico que hay que estudiar e investigar para poder tener una base fundamentada de nuestro problema de investigación.

La presente investigación considera como temas ejes, al desarrollo del personal y desempeño laboral donde se determina la relación que existe entre estas dos variables.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

El presente trabajo investigativo cuenta con amplia información teórica relevante a las variables del desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas; esto con la finalidad de que hay que estudiar e investigar para contribuir una base sólida de nuestro problema de investigación.

El propósito de este estudio es contribuir al campo teórico y conceptualización que determine a lograr los objetivos específicos, para determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera. A la vez incorporando nuevos hallazgos y contribuciones para identificar los factores que contribuyen al desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

### **1.4.2. Justificación social**

La relevancia del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, el cual es un tema muy importante tanto dentro como fuera de la organización, esto con el objetivo de optimizar el desempeño laboral en la organización.

El estudio beneficiará al personal de la municipalidad distrital de Talavera, en vista que existe una evidencia teórica y metodológica para fortalecer la organización, garantizando el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos y la consecuente mejora del desempeño.

### **1.4.3. Justificación práctica**

Este trabajo de investigación beneficiará de forma práctica a la municipalidad distrital de Talavera; al analizar la situación actual de desarrollo personal y desempeño laboral, de esta manera se tomarán medidas de acción que incluyan medidas para promover el crecimiento profesional y personal.

A través de los resultados obtenidos, la municipalidad distrital de Talavera podrá implementar capacitaciones especializadas, talleres e integración de personal administrativo, utilizando herramientas para mejorar el desarrollo personal y optimizar aún más las actividades laborales.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.
- b) Determinar la relación que existe entre capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.
- c) Determinar la relación que existe entre competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

## CAPÍTULO II.

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

- a) Beltrán (2022), realizó el estudio: *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del servicio de administración tributaria del estado de Morelos”*, para obtener el título de licenciado en Psicología en la Universidad Latina, México; cuyo objetivo general fue: Identificar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de confianza del servicio de administración tributaria del estado de Morelos, siendo una investigación del enfoque cuantitativa; de método deductivo; de diseño no experimental; de nivel correlacional; como población de un total de 18 colaboradores pertenecientes al servicio de administración tributaria, en el cual constituyo la muestra no probabilístico del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que los niveles de cada una de las variables a evaluar, coinciden en que el clima organizacional y el desempeño laboral están relacionados, ya que en ambos casos los resultados se ubican en el nivel de calificación alto/promedio, lo que significa que en ambas percepciones de los empleados sobre las variables, se cuenta con un buen clima organizacional y desempeño laboral dentro de la organización.
- b) Concepción (2021), realizó la investigación, *“Comunicación interna efectiva, pilar para el desempeño laboral del personal administrativo de UDELAS-Panamá”*, para obtener el grado de maestría en comunicaciones estratégica en la Universidad Especializada de las Américas, Panamá; cuyo objetivo general fue: Comprobar la efectividad de la comunicación interna en el desempeño laboral de los servidores públicos de la UDELAS – sede Panamá, siendo una investigación del enfoque cuantitativo, de tipo transversal, de diseño no experimental, de nivel descriptiva, como población de un total de 140 trabajadores, en cual constituyó la muestra probabilística, para la recolección de datos la técnica empleada fue encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que el 94% de los encuestados apoya recibir una formación que los apoye en el trabajo, concluyendo así que la formación contribuye a la integración institucional y al aumento del desempeño laboral.

- c) Ramón (2019), realizó el estudio: “*Gestión de talento humano y desempeño laboral*”, para obtener la licenciatura en Administración de Empresas en la Facultad de Economía y Administración de la Universidad Católica de Salta, Argentina; cuyo objetivo general fue: determinar la importancia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán- Salta durante el año 2019, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de método inductivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de nivel descriptiva, como población de un total de 19 trabajadores de las farmacias Alvarado I y II, en cual constituyó la muestra no probabilística del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que la percepción del personal sobre el cumplimiento de sus mandatos es alta. Se llegó a esta conclusión de que el 80% de los empleados consideró que el desempeño laboral de la farmacia fue eficaz, mientras que el 60% consideró que su desempeño en el cumplimiento de sus funciones fue alto. Sin embargo, casi el 90% de los propietarios están de acuerdo en que se deben realizar revisiones de desempeño. En términos de las percepciones de los empleados sobre el desempeño situacional, casi la mitad de los empleados cree que las empresas miden el desempeño utilizando la calidad de los empleados y el conocimiento del trabajo. Finalmente, con respecto a las percepciones de los empleados sobre el desempeño organizacional, los empleados enfatizaron la responsabilidad, el trabajo en equipo y el conocimiento de los puestos de trabajo.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

- a) Curo (2020), realizó el estudio: “*Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*”, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo de Piura, Perú; cuyo objetivo general fue: evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de tipo transversal, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, tuvo como población de un total de 50 colaboradores de la municipalidad, el cual constituyó la muestra no probabilística del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta y entrevista, como

instrumento el cuestionario y guía de entrevista, la investigación llegó a la conclusión de que la selección de personal permaneció significativamente relacionada ( $\text{sig.} < 0.05$ ) con el desempeño laboral; la relación fue correlación positiva moderada según el signo positivo de la correlación. Aunque la agencia tiene un proceso de selección, hay un grupo significativo que cree que el proceso es subóptimo y afecta el desempeño laboral.

- b) Garriazo (2018), realizó el estudio: *“La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018”*, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo de Lima, Perú; cuyo objetivo general fue: determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, tuvo como población de un total de 53 colaboradores de la empresa, el cual constituyó la muestra de tipo censal, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que se logró determinar que la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Dado que el coeficiente Rho de Spearman es 0,984,  $p=0,000 < 0,05$ . Por lo tanto, se puede interpretar que existe una fuerte correlación positiva.
- c) Pérez (2021), realizó el estudio: *“Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020”*, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes – Perú; cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de método inductivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, tuvo como población de un total de 50 colaboradores, el cual constituyó la muestra no probabilístico, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta, como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que en el rendimiento laboral se registraron respuesta de nivel alto es 76,0% nivel bajo es 14,0% y nivel bajo es 10, 0% según la respuesta existe

una relación positiva moderada y significativa con la variable desempeño laboral a saber, el nivel alto es 64,0%, el nivel medio es 24,0%, el nivel bajo es 12,0%, el Rho de Spearman de 0,857 y la significancia de dos colas de 0.000 indican una relación positiva moderada y un alto grado de correlación entre las variables en estudio.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

- a) Navarro (2018), realizó el estudio: “*Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas-2016*”, para obtener el título profesional de Licenciado en administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú; cuyo objetivo general fue: establecer la relación del desarrollo personal con el desempeño laboral, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, tuvo como población de un total de 40 trabajadores de la municipalidad, el cual constituyó la muestra no probabilística del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que el desarrollo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas - 2016. Los valores obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman fueron ( $r=0,857^{**}$ ;  $p=0,003 < 0,05$ ), indicando que si hay una correlación positiva moderada.
- b) Paucar (2022), realizó el estudio: “*La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021*”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú; cuyo objetivo general fue: Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021, siendo una investigación del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, tuvo como población de un total de 35 trabajadores administrativos, el cual constituyó la muestra no probabilística del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación concluyó que según Rho Sperman,

existe una correlación muy positiva de 0,822\*\*. Dado que el valor sig=0,00 es menor que el nivel de significancia 0,05\*\* entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, la intensidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas.

- c) Rojas (2019), realizó el estudio: “*Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas – 2019*”, para obtener el título profesional en Administración de Empresas en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú; cuyo objetivo general fue: identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral, siendo una investigación del enfoque cuantitativa, de diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional, tuvo como población de un total de 73 trabajadores administrativos, el cual constituyó la muestra no probabilística del estudio, para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la investigación llegó a la conclusión de que al mostrar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,790\*\* y una significancia (bilateral) por debajo del nivel predicho de 0,01 ( $p < 0.05$ ), se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Por lo tanto, podemos demostrar con un 99% de confianza que existe una alta correlación positiva entre el desempeño del personal educativo y administrativo en la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas - 2019.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Desarrollo del personal**

#### **2.2.1.1. Definición de desarrollo del personal.**

El desarrollo personal se define como un proceso a largo plazo que involucra mejoras técnicas, profesionales, actitudinales y éticas. Según Chiavenato (2009):

El desarrollo personal favorecerá una mayor estabilidad emocional, una autoestima elevada y, principalmente, una creciente capacitación para el desempeño de diferentes puestos y funciones. Cada persona será una instalación de comunicación de comunicaciones, archivo y procesamiento de datos capaz de manejar formatos de comunicaciones que reemplazaran las computadoras, los teléfonos móviles y otros medios. (p.172)

Por lo tanto, se centra en una cadena de aprendizaje continuo que tiene a lo largo de vida de las personas y les permite desempeñar sus deberes en una organización.

La capacidad de formar mejores ejecutivos y trabajadores en una organización, será mediante la capacitación y desarrollo de la competencia. Según Chiavenato (2009), "El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación" (p.414). En este sentido, el desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del empleado, centrándose en la futura carrera, en lugar de centrarse únicamente en el puesto actual.

Una de los problemas más importantes es saber la razón por la cual la mayoría de las empresas no se preocupan por el bienestar de sus colaboradores. Según Arias et al. (2008), "Desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad" (p.117). En ese sentido, una persona que busca y lucha por el desarrollo tiende a equilibrar todos estos aspectos de su vida, incluidos el personal, el profesional y las relaciones con los demás. Debe entenderse que se requiere una actitud positiva y trabajo duro para lograr resultados.

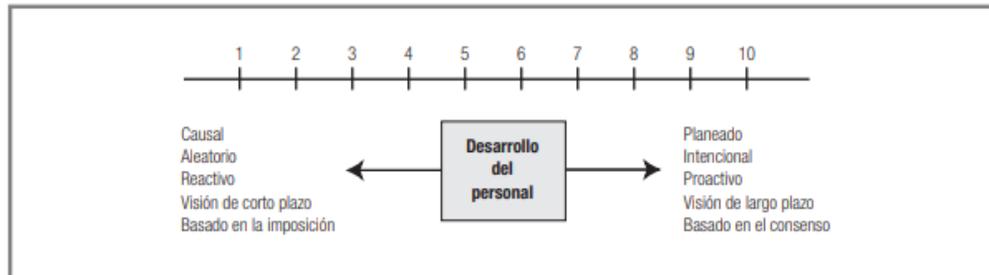
#### **2.2.1.2. Evaluación de los procesos de desarrollo del personal.**

Incluye los primeros pasos en la integración del nuevo integrante a la organización; en la cual se procede con la evaluación de la educación, capacitación y competencia de cada trabajador. Según Chiavenato (2007), "Los procesos de desarrollo del personal pueden ser evaluados conforme el tiempo, que va desde una situación precaria de extremo izquierdo hasta una situación compleja del extremo derecho" (p.382). por lo cual, es la base de nuestra preparación a futura conforme el tiempo determinado en nuestra formación.

En la figura 1 se logra observar que, del extremo izquierdo, el desarrollo de la formación es al azar, es decir, cuando surge la necesidad sin ninguna planificación; para la extrema derecha el desarrollo es planificado, es decir, la formación tiene en cuenta la planificación estratégica. Esta organización es la base sobre la cual nos preparamos para el futuro.

**Figura 1**

*Continuum de situaciones en los procesos de desarrollo del personal*



*Nota.* Data tomada del libro de Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2007).

### **2.2.1.3. Desarrollo de habilidades interpersonales en el trabajo.**

Una de las cuestiones más importantes es que la persona tiene más posibilidades de adquirir habilidades nuevas cuando sienta la necesidad de cambiar en su entorno. “El desarrollo de las habilidades interpersonales es hoy más importante que nunca, a medida que las organizaciones se dan cuenta de que para lograr resultados es indispensable combinar el esfuerzo humano con la tecnología” (Dubrin, 2008, p.27). Por lo cual, estas habilidades son el conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación.

Esto nos ayudan a comunicarnos de manera más útil con los demás y a expresar mejor lo que necesitamos decir. Según Baque (2021):

El desarrollo de habilidades interpersonales son una herramienta que permiten que los gerentes fortalezcan la relación con los empleados, al igual que incentivar la mejora de la productividad institucional, cuando el gerente alcanza estos resultados, el desempeño del personal a su cargo llega a ser más fructífero, destacando así sus destrezas de liderazgo. (p.03)

Por lo cual, es necesario entender que capacitando a los trabajadores se desarrollan más y cuando más preparados estén más sostenible será la organización.

### **2.2.1.4. Modelos de desarrollo de las personas.**

Las personas tienen una capacidad increíble para aprender y desarrollarse en su entorno. Según Chiavenato (2011), “El desarrollo de las personas dejó de ser tarea exclusiva del departamento de capacitación y desarrollo para convertirse en una

preocupación holística de la organización” (p.59). Debido a lo cual, el proceso de desarrollo de las personas tiene una estrecha relación con la educación.

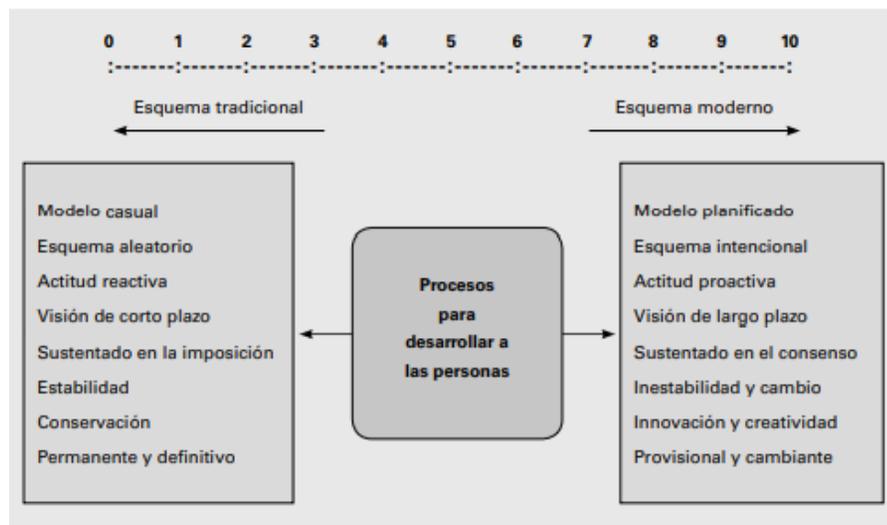
El desarrollo de las personas trata del aprendizaje a nivel individual y de la forma en que las personas aprenden y se desarrollan.

Los procesos de desarrollo se enfocan, de manera tradicional, de acuerdo con el modelo casual, capacitar sólo cuando surge una oportunidad o necesidad; con un esquema aleatorio, las personas son elegidas de forma aleatoria; con una actitud reactiva, cuando existe un problema o necesidad; con una visión de corto plazo, para atender el problema inmediato; con base en la imposición, las personas no son consultadas; en una condición de estabilidad, nada cambia; de conservación y con la vista puesta en lo permanente y definitivo. (Chiavenato, 2009, p.367)

Esto indica que la formación y el desarrollo se integran a las actividades de la organización, en su productividad y, sobre todo, en su orientación competitiva en un ambiente de rápidos cambios y transformaciones.

## Figura 2

*Proceso tradicional y moderno para desarrollar a las personas*



*Nota.* Dato tomado del libro de Gestión de Talentos Humanos de Chiavenato (2009).

Hoy en día, los empleados participan más activamente en el logro de los objetivos laborales y están más centrados en la calidad y los clientes como resultado de menos categorías de rango y la formación de grupos de trabajo. Las instituciones

hacen que las personas adquieran nuevas habilidades, destrezas, competencias y desempeño.

#### **2.2.1.5. Métodos para el desarrollo del personal.**

Hay muchas maneras de desarrollar la formación profesional y las habilidades profesionales de los trabajadores dentro y fuera del entorno laboral. Según Chiavenato (2009):

Plantea que existen muchos métodos para el desarrollo de las personas, así como técnicas para desenvolver las habilidades personales dentro del trabajo como la rotación de puestos, los puestos de asesoría, la asignación de comisiones; y fuera del trabajo como los cursos, seminarios, los ejercicios de simulación y la capacitación fuera de la empresa. También plantea los principales métodos de desarrollo de las personas en su puesto actual las cuales son las siguientes. (p.416)

- *La Rotación de puestos:* Permite a una persona ampliar sus conocimientos, experiencia y competencias a través de diferentes organizativas verticales u horizontales.
- *Puestos de asesoría:* Las personas con un gran potencial tienen la oportunidad de trabajar temporalmente en diversos puestos de agencia, pero sólo bajo la supervisión de un gerente experimentado. Esta persona trabaja como asistente de personal o en un equipo de asesoría directa.
- *Aprendizaje práctico:* Ayuda a las personas a dedicar tiempo completo al trabajo para que puedan revisar y resolver algunos problemas de planificación u otros.
- *Asignación a comisiones:* Brinde a las personas espacio para tareas de trabajo (temporales), permítales interactuar más con otros miembros de la organización, amplíe su comprensión y disfrute de más oportunidades de crecimiento.
- *Participación en cursos y seminarios externos:* Este es un método común de mejora a través de cursos formales, cursos y seminarios. Asegura la adquisición de conocimientos actuales y el desarrollo de la competencia conceptual y metodológica. Actualmente, las instituciones utilizan las tecnologías de la información para enseñar desde cualquier lugar sin presencia física.

- *Ejercicios de simulación*: Incluye estudios de casos, juegos institucionales, juegos de roles y más. Su ventaja es que hay un escenario que corresponde a la situación real del trabajo humano, pero no tiene un precio elevado.
- *Estudio de casos*: Proporciona una comprensión escrita de las dificultades institucionales que deben investigarse y abordarse. Es una técnica para analizar situaciones problemáticas reales y proponer respuestas a las soluciones y desarrollar la capacidad de investigar, comunicar y persuadir.
- *Juegos de empresas*: Equipos de subordinados o gerentes compiten entre sí y concluyen contratos computarizados en un marco institucional en una simulación realista.
- *Centros internos de desarrollo*: Intentan que las personas inviertan en funciones reales donde puedan realizar y optimizar sus habilidades, como en una universidad corporativa.
- *Coaching*: Los gerentes también pueden ser líderes transformacionales que se convierten en entrenadores a través de la capacitación, la tutoría y la facilitación.

#### **2.2.1.6. Dimensiones de desarrollo del personal.**

##### **2.2.1.6.1. Educación.**

Una de la cuestión más importante de la educación es la preparación para la vida cotidiana en nuestro entorno como profesionales. Según Chiavenato (2011), “La educación se refiere a todo lo que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados” (p.322). Por lo tanto, la educación se lleva a cabo bajo la guía de los padres y maestros, pero los estudiantes también pueden educarse a sí mismos en un proceso llamado autoaprendizaje y buscar el bien.

La educación es el proceso de permitir que un grupo de personas aprendan o adquieran conocimientos, habilidades, valores, creencias y prácticas a través de la discusión, de la enseñanza, de la capacitación o de la investigación.

a) **Formación profesional**: Es un hecho de la vida laboral y como tal tiene un lugar innegable en las relaciones laborales. Según Chiavenato (2011), “La formación profesional, ya sea institucionalizada o no, prepara a una persona para una ocupación específica del mercado laboral” (p.322). En ese sentido, es una actividad

para descubrir y desarrollar las capacidades humanas para una vida competitiva, productiva y plena para el trabajo.

La formación no solo prepara para trabajo, sino también para la vida en comunidad, para el pleno ejercicio de la ciudadanía. Según Casanova (2003), “La formación profesional es un factor central dentro de las estrategias de competitividad y productividad de las empresas; que es una exigencia que se le plantea a los trabajadores” (p.14). Por lo tanto, forma parte de la noción de trabajo de las personas para el alcance de sus objetivos en el trabajo y que además esta supone acceso a la capacitación de los trabajadores.

Por lo cual, la formación se vincula con el empleo, porque es una de las vías principales para asegurar el acceso a las competencias que hoy son requeridas en el mercado de trabajo. Lo cual se relaciona con el salario, porque a través de sus aportes a la productividad y competitividad, contribuye al incremento de los beneficios y habilidades.

#### **b) Desarrollo profesional.**

Mejora la satisfacción y la autoestima de las personas, reduciendo el estrés y mejorando la salud física y mental de los trabajadores. Según Chiavenato (2011):

La formación profesional permite a una persona desempeñar una profesión dentro de un empleo. El propósito de la educación profesional es expandir, desarrollar y optimizar a las personas para promover su aumento profesional en la profesión en la organización o para que sean más eficientes y productivos en sus cargos. (p.322)

Indica que se desea ampliar, desarrollar y complementar personas para el desarrollo profesional en determinadas áreas de la organización o para aumentar la eficacia y productividad de sus funciones.

Esto se puede dar mediante el esfuerzo individual o con el apoyo de la organización donde se labora. Según Fernández (2002), “El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones” (p.67). Por lo tanto, puede involucrar a sus empleados en su negocio y desarrollar una ventaja competitiva que ayude a la expansión del mercado o al lanzamiento de una nueva empresa. Esto se puede lograr por iniciativa propia o con la ayuda del empleador.

El desarrollo personal aumenta la capacitación y la competencia de las personas, reduce el estrés y mejora la salud física y mental, lo que beneficia a las organizaciones porque los trabajadores pueden adaptarse más rápidamente y aumenta la necesidad de cambio e innovación. Algunas organizaciones utilizan centros de evaluación para motivar a los empleados, donde los trabajadores evalúan si sus conocimientos, experiencia y habilidades son pertinentes para la organización a la que pertenecen y aprenden cómo perfeccionar las habilidades necesarias para alcanzar tanto sus propios objetivos como los de la organización.

#### **2.2.1.6.2. Capacitación.**

Una de las cuestiones más importantes en las empresas es la formación, suele delegarse en el responsable directo de la persona que ocupa el puesto. Según Chiavenato (2011), “Es un proceso educativo sistemático y organizado de corta duración durante el cual una persona adquiere conocimientos y desarrolla habilidades y destrezas de acuerdo con los objetivos marcados” (p.322). Por lo cual, es un esfuerzo orientado al equipo para alcanzar las metas organizacionales de la manera más eficaz.

Cada uno aprende a través de diferentes medios en función de las necesidades del momento y del contenido que quiere absorber. Según Guiñazú (2004):

La capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo. (p.103)

Esto demuestra su importancia para el éxito de la organización, con su alta capacidad de trabajo en equipo y con su capacidad para la toma de decisiones.

Las personas ajustan constantemente su comportamiento para adaptarse a su entorno a través de una tendencia innata llamada aprendizaje. Esto permite a las personas cambiar constantemente sus modelos de comportamiento. Por tanto, la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la organización un rendimiento que de verdad vale la pena.

Según Dessler (2009) “La capacitación es una de las bases de una buena administración, y una tarea que los gerentes no deben ignorar. También plantea el programa de capacitación que consta de cinco etapas las cuales se mencionan a continuación” (p.294).

- *Análisis de las necesidades:* Determine las habilidades precisas requeridas para el trabajo, evalúe los niveles de habilidades de los empleados y establezca objetivos de desempeño precisos y cuantificables basados en cualquier brecha.
- *Diseño de la instrucción:* El contenido del programa de capacitación, incluidos los libros de trabajo, ejercicios y actividades, se determina, ejercicios y actividades.
- *La validación:* Donde los errores del programa se corrigen y se presentan a una pequeña parte representativa del público.
- *La implantación del programa:* Donde la capacitación es para un grupo seleccionado de empleados.
- *La evaluación:* Aquí es donde la gerencia evalúa el éxito o el fracaso del programa.

Por tanto, la capacitación se concentra en cómo completar tareas con el objetivo de preparar a los empleados para llevar a cabo las responsabilidades de sus puestos, mientras que el desarrollo se concentra en qué hacer y qué gestionar con el objetivo de un crecimiento profesional.

#### **a) Tipos de capacitación**

Según Vargas et al. (2016) mencionan los siguientes tipos de capacitación:

- *La capacitación en aulas:* Es la que se imparte en un centro establecido, consiste en que un especialista en el tema a capacitar sea el que transmita sus conocimientos a los capacitados.
- *La capacitación en el trabajo:* Consiste en las actividades que se encuentran relacionadas directamente con el trabajo cotidiano.
- *Entrenamiento o capacitación individual:* El entrenamiento individual intenta aportar conocimientos, experiencias y habilidades que le son necesarias a una sola persona.

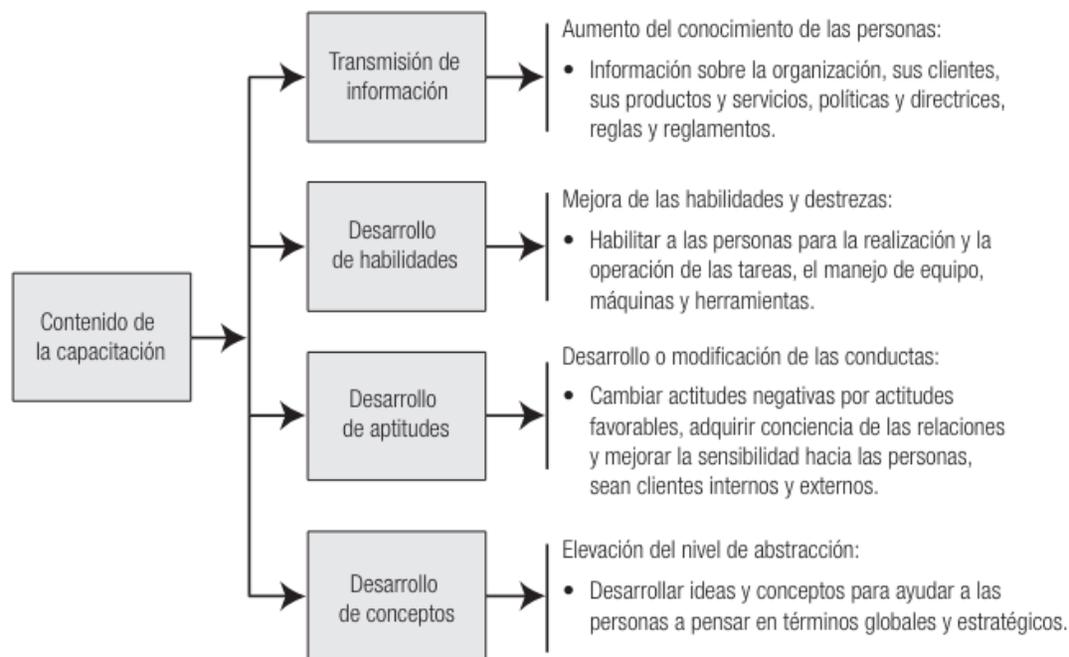
Según Chiavenato (2011) mencionan los siguientes tipos de capacitación:

- *Transmisión de información:* A menudo la información es general y preferentemente relacionada con el trabajo, por ejemplo, información sobre la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, normas y reglamentos, etc.
- *Desarrollo de habilidades:* Son ejercicios destinados a realizar tareas y operaciones.

- *Desarrollo de actitudes:* La capacitación a menudo tiene como objetivo cambiar las actitudes negativas de los empleados por otras más positivas, como aumentar la positividad o desarrollar el liderazgo y mejorar la sensibilidad del personal a los sentimientos y reacciones de las personas.
- *Desarrollo de conceptos:* La capacitación puede enfocarse en la abstracción y conceptualización de ideas y filosofías para promover la aplicación de conceptos en la práctica de gestión, o en un nivel de generalización para desarrollar líderes que puedan pensar de manera global y amplia.

**Figura 3**

*Contenido de la capacitación.*



*Nota.* La imagen muestra los contenidos de una capacitación. Fuente: Chiavenato (2011).

### **2.2.1.6.3. Competencia.**

Se refieren al trabajo administrativo, profesional y las habilidades de los trabajadores, sirven para poder evaluar funciones técnicas en su trabajo. Según Chiavenato (2007), “Las competencias se refieren a las características que las personas necesitan para obtener y sustentar una ventaja competitiva. Por lo común, las competencias son más genéricas que los bloques de habilidades”

(p.257). Por lo tanto, las actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades de un trabajador en el ámbito profesional o académico son las que le permiten alcanzar sus objetivos.

En el lugar de trabajo, se refiere a la capacidad de una persona para aprender y adquirir nueva información y habilidades. Según Tejada y Ruíz (2016) "Competencia es recopilación, coordinación e integración de un cuerpo de conocimientos, procedimientos y actitudes «saber», «saber hacer», «saber ser» y «saber estar» en relación con las implicaciones para la práctica profesional" (p.19). Por lo cual, para resolver problemas complejos que surgen en su campo de especialización, los profesionales deben tener la capacidad de tomar decisiones basadas en conocimientos, habilidades y actitudes apropiadas para su profesión.

Las competencias básicas son categorías de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos de carácter, valores u otros rasgos personales que son necesarios para llevar a cabo tareas y diferenciar a los humanos de otros animales. Para realizar tareas dentro de la organización, cada empleado debe poseer un conjunto de habilidades fundamentales. Si un trabajador es altamente calificado, demuestra las cualidades necesarias para realizar ciertas tareas. También plantea el programa de capacitación que consta de cinco etapas las cuales se mencionan a continuación (Chiavenato, 2007, p. 406).

- *Comunicación y colaboración*: Es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización. Anteriormente, un buen desempeño significaba realizar un conjunto de tareas y la cantidad de puntos es limitada para cada tarea específica.
- *Raciocinio creativo y resolución de problemas*: Proporciona nuevas formas de analizar la naturaleza del problema y crea más posibilidades para resolverlo. En el pasado, la gerencia paternalista se preocupa por resolver problemas y aumentar la productividad de los empleados.
- *Conocimiento tecnológico*: Alude a la comprensión de la ciencia, tecnología, capacidad de utilizarla en la creación, administración de herramientas, sistemas y realizar análisis financieros.
- *Desarrollo de liderazgo*: Es un esfuerzo por desarrollar las habilidades y características de un profesional para convertirlo en un gerente más

capaz. La nueva necesidad es identificar y desarrollar talento capaz de liderar las empresas.

- *Autoadministración de la carrera*: La planificación de la carrera profesional es un proceso continuo que implica establecer objetivos y descubrir cómo llegar allí. A medida que las habilidades requeridas continúan evolucionando y cambiando, las personas deben comprometerse a garantizar que tengan las habilidades, los conocimientos y las capacidades necesarios para las actividades actuales y futuras.

La capacidad y el desempeño de los empleados para tener éxito en el trabajo dependen de la competencia de la fuerza laboral. Según Ruiz et al. (2005), “Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio” (p.81). Por lo cual, cada persona es una mente, una inteligencia que sirve a la organización, no un simple conjunto de músculos y capacidades físicas.

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición del desempeño laboral.**

Las personas trabajan duro para satisfacer sus necesidades en las organizaciones, para lograr sus objetivos y lograr con éxito sus metas tanto a nivel personal como organizacional. Según Pérez (2009):

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p.01)

Siempre se ha considerado que la eficacia y el éxito de la organización están altamente correlacionados con el desempeño de los empleados y que permite evaluar el desempeño de cada empleado en relación con su contribución a la empresa.

Se utiliza para averiguar qué tan exitosamente una institución o un individuo está logrando sus tareas y objetivos de trabajo. Según Calderón et al. (2018), “El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (p.18). En general,

las evaluaciones de desempeño a nivel institucional proporcionan una medida de la identidad de las metas estratégicas de un individuo.

Son acciones que se pueden observar a través de los resultados que los trabajadores utilizan para lograr estrategias y objetivos. Según Penachi (2019):

El desempeño laboral es el rendimiento que cada trabajador manifiesta al realizar sus actividades diarias, considerada como la oportunidad que los trabajadores tienen para demostrar sus competencias laborales, conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y sobre todo los valores que ayuden a alcanzar los objetivos de la institución. (p.89)

Sin embargo, en consecuencia, el comportamiento o actitud de un compañero de trabajo dependerá de cómo es percibido en la organización, y si su comportamiento le permite al empleado alcanzar sus objetivos, dependerá de su capacidad para comunicarse de manera efectiva con sus compañeros y superiores.

#### **2.2.2.2. Importancia de la evolución del desempeño.**

Los colaboradores demuestran sus habilidades y destrezas al momento de que se les asigna las actividades en sus puestos de trabajo. Según Mamani y Cáceres (2019):

La importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad. Las organizaciones desarrollan un papel muy importante en la sociedad, ya que genera bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas, tal es el objetivo de obtener un mayor resultado por parte del colaborador. (p.05)

Esto indica, que es uno de los aspectos más importantes en una empresa, ya que es básicamente el factor determinante en la evaluación del nivel de desempeño de los empleados en cualquier organización. Sin embargo, los empleados que participan en este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.

Comprender el desempeño de cada empleado es muy importante para cualquier organización. Según Chiavenato (2007), "Es un proceso fundamental para mejorar y para que la organización alcance mayores niveles de competitividad" (p.242). Este es un método que le permite descubrir problemas con la supervisión de una persona y la integración de un empleado a la organización o al puesto que ocupa.

La evaluación del desempeño es muy importante para las organizaciones debido a un mayor nivel de ingresos, mayor productividad y mayor rentabilidad. El beneficio es que puede evaluar el potencial de cada empleado, reconocer sus contribuciones individuales, identificar aquellos que necesitan mejorar y enviar todo en función del desempeño.

#### **2.2.2.3. Objetivo de la evaluación de desempeño.**

Ofrece oportunidades de crecimiento de participación efectiva a todos los miembros de la organización. Según Rivero (2019):

La evaluación del desempeño tiene como objetivos informar a los trabajadores sobre cómo están en su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos, (-...-), mejorar las relaciones interpersonales entre el directivo y el personal a su cargo y servir de referencia para incrementos salariales. (p.160)

Esto garantiza una mejor comunicación entre los directores y socios de la unidad cuando se necesita un acuerdo para poder planificar mejoras futuras en función de los resultados obtenidos.

Es probable que los empleados involucrados en este proceso de evaluación tengan una mayor dedicación y compromiso para lograr las metas. Según Chiavenato (2007), "La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización" (p.247). En este sentido, ayuda a gestionar y controlar a los empleados de forma más justa y confirma la eficacia del proceso de selección del personal. Por ende, esto ayudará a las personas a comprender mejor que el mecanismo de evaluación del desempeño es un sistema objetivo.

#### **2.2.2.4. Beneficios de la evaluación de desempeño.**

Toda organización tiene como fin último mejorar su productividad y sus beneficios. Según Pérez (2009):

La evaluación del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (p.02)

Esto dirige y controla el trabajo, establece las normas y procedimientos para su ejecución, permite a los individuos a participar en la solución de los problemas.

Según Chiavenato (2007), "Se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad" (p.246). Es un medio para identificar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa.

– *Beneficios para el gerente:*

- Evaluación del desempeño y comportamiento subordinados basados en factores evaluativos, principalmente un sistema de medición que neutraliza la subjetividad.
- Provee acciones para mejorar los estándares de desempeño de los subordinados.
- El propósito de la comunicación con los subordinados es hacerles entender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo y hacerles saber cómo se están desempeñando.

– *Beneficios para el subordinado:*

- Descubra que factores de comportamiento y rendimiento valoran las organizaciones en sus empleados.
- Descubra qué piensan sus jefes sobre el rendimiento y cuáles son sus altibajos en función de las métricas de rendimiento.
- Saber qué medidas utiliza el jefe para optimizar su desempeño (capacitación, educación, etc.) y que necesita hacer el mismo empleado (autocorrección, mejor desempeño, mejor concentración en el trabajo, cursos para empleados u otras formas de mejorar).

– *Beneficios para la organización:*

- Mide el potencial de los individuos en el corto, mediano y largo plazo y conceptualiza la cooperación de cada trabajador individual.
- Los empleados pueden reconocer que necesitan actualizarse y optimizarse en ciertas áreas de operación y elegir empleados que ya están allí para promoción o transferencia.
- Activación de la política de personal, que proporciona a los empleados no sólo oportunidades de crecimiento, sino también oportunidades de crecimiento y

desarrollo personal, ya que promueve la creación de cohesión interpersonal y la optimización en el lugar de trabajo.

#### **2.2.2.5. Métodos de evaluación de desempeño.**

Se utilizan para medir el éxito de los empleados e identificar oportunidades en el trabajo de un empleado. Según Pérez (2009):

La evaluación puede ser hecha por parte de los superiores, es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados, en la cual el superior es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento. También plantea los métodos de evaluación que consta de cinco etapas las cuales se mencionan a continuación. (p.03)

Por lo tanto, se evalúa el desempeño de los empleados durante un período de tiempo para identificar estrategias que puedan ayudar a mejorar el desempeño. Es uno de los aspectos fundamentales de la gestión organizacional e implica medir la calidad y eficiencia de las actividades de los trabajadores.

- *Método de la escala gráfica de calificaciones:* Es una técnica para calificar el desempeño de los trabajadores, donde se enumeran la calidad y confiabilidad. Los supervisores evalúan a cada empleado marcándolos con un marcador que representa su mejor desempeño.
- *Método de clasificación alterna:* Es una técnica que ayuda a clasificar a un grupo de empleados de mejor a peor según rasgos, estándares, rasgos, aspectos, etc. Consiste en ordenar a los trabajadores desde lo alto hasta lo bajo, hasta clasificarlos a todos, los pasos que se realiza para la clasificación son: se hace una lista de todos los trabajadores que se piensa calificar, el objetivo es ordenarlos a todos los empleados según la clasificación.
- *Método de la comparación por pares:* Este enfoque se utiliza con frecuencia para comparar trabajadores en función de su producción. Por lo tanto, sirve para aumentar la exactitud del método de calificación alterna, lo cual el cronograma se genera con todos los pares posibles con el número especificado de empleados a evaluar.
- *Método de la distribución forzada:* Este método busca identificar específicamente a los empleados de alto desempeño y capturar una mayor variación de los empleados. Implica definir intervalos en porcentajes en los que solo los subordinados que cumplan con los criterios de evaluación pueden ingresar,

encerrándolos en los intervalos, en lugar de admitir más personas que los porcentajes especificados.

- *Métodos de los incidentes críticos*: Es una técnica en la que un gerente de línea realiza un seguimiento de los incidentes inusualmente positivos e inusualmente negativos que involucran el desempeño de sus subordinados.

## **2.2.2.6. Dimensiones de desempeño laboral.**

### **2.2.2.6.1. Eficacia.**

Es el logro de los objetivos y metas organizacionales, se trata de hacer las cosas de manera adecuada y obtener los resultados deseados con éxito. Según Rueda (2011), “La eficacia es un término que mide el grado de cumplimiento de un objetivo propuesto por una entidad” (p.43). En tal sentido, se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el logro de los objetivos mediante los recursos disponibles.

En la eficacia del equipo, los líderes desempeñan un papel crucial al influir en los procesos y resultados del equipo. Los gerentes desempeñan un papel fundamental en todas las etapas del desempeño del equipo: planificación y organización de las actividades antes de realizar una tarea, durante el desempeño de la tarea y evaluación, retroalimentación y compensación del desempeño del equipo después de completar la tarea.

### **2.2.2.6.2. Eficiencia.**

Se relaciona básicamente con lograr resultados individuales, es decir, la capacidad de realizar actividades a cabalidad. Según Chiavenato (2004), “La eficiencia es una medida normativa de la utilización de recursos en ese proceso” (p.34). por lo tanto, implica resolver problemas haciendo el mejor uso posible de los recursos materiales, equipos, herramientas y logrando resultados en el menor tiempo posible.

En general, el término eficiencia se refiere a los elementos utilizados y a los resultados alcanzados. Por lo cual, es una habilidad o calidad muy valorada por una empresa u organización, debido a que todo lo que hace está prácticamente dirigido al logro de las metas u objetivos de la empresa, así como los recursos humanos, financieros, técnicos, físicos, de conocimiento, etc. Son situaciones limitadas, complejas y altamente competitivas.

### 2.3. Marco conceptual

- *Análisis de puestos:* Es el proceso de recopilación de información sobre deberes laborales, responsabilidades, habilidades requeridas y resultados esperados para comprender qué perfil es el más adecuado para el puesto. Por lo cual, Se utiliza para dejar claro a la persona que ocupa el puesto lo que se espera de la función que desempeña.
- *Capacitación:* Es un proceso de aprendizaje continuo que desarrolla las competencias y habilidades de los asistentes para desempeñar mejor sus tareas diarias. Puede ser interna o externa dependiendo de la educación continuada y homologada que pueda aportar a la institución.
- *Coaching:* Es un enfoque dinámico e interactivo del aprendizaje desarrollado por el formador (mentor, profesor) y el alumno (aprendiz) para desarrollar plenamente las competencias y habilidades de este último a nivel personal, profesional, empresarial u organizativo. Apuntar a lograr ciertas metas y lograr los mejores resultados.
- *Colaboración:* La colaboración en las organizaciones surge de la búsqueda de resultados conjuntos entre los empleados. Permite a los equipos compartir sus habilidades e ideas para lograr un objetivo común y tener un impacto positivo en un equipo.
- *Conocimiento:* El conocimiento contribuye a añadir valor a las materias primas, mercancías, bienes o servicios que las empresas producen, en la medida en que éstas incorporan en sus procesos productivos las habilidades y experiencias acumuladas de manera tácita o codificada entre los trabajadores, técnicos, ingenieros y gerentes de una organización productiva.
- *Comunicación:* Es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra. Es el proceso mediante el cual las personas de una organización intercambian información. Algunas comunicaciones fluyen por la estructura formal y la informal; otras bajan o suben a lo largo de niveles jerárquicos, mientras algunas más se mueven en dirección lateral u horizontal.
- *Desarrollo personal:* Favorece una mayor estabilidad emocional, una autoestima elevada y, principalmente, una creciente capacitación para el desempeño de diferentes puestos y funciones. Es producto de la planeación de la carrera y abarca aspectos sobre los cuales una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización.

- *Desempeño laboral:* Es el esfuerzo laboral y las acciones que el empleado muestra al desempeñar las principales funciones y tareas asignadas a su puesto en una situación laboral específica que puede acreditar su idoneidad.
- *Eficacia:* Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno.
- *Eficiencia:* Cumplimiento de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u óptimo a los recursos.
- *Evaluación:* Es resultado de un entendimiento entre el evaluador y el evaluado, y no procede del juicio contundente del superior respecto al comportamiento del trabajador.
- *Formación profesional:* El término formación profesional se refiere a cualquier tipo de formación, ya sea en la escuela o en el lugar de trabajo, que brinda la oportunidad de adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales.
- *Habilidad:* Es la habilidad actual de una persona en una actividad o comportamiento. Las habilidades se adquieren a partir de habilidades preexistentes a través de la práctica o la práctica.
- *Instrucción:* Es la enseñanza organizada de una tarea o actividad dadas. Implica que toda la organización, desde la alta gerencia hasta las líneas de producción, estén en perfecta sintonía con las mismas ideas de cambio e innovación.
- *Liderazgo:* Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. Depende de las necesidades que se presentan en una situación y consiste en una relación entre un individuo y un grupo.
- *Organización:* Es una institución, una alianza de grupos de interés unidos por un sistema de relaciones económicas, sociales y tecnológicas que tienen lugar entre ellos y dentro de ellos.
- *Participación:* Se relaciona con el desempeño del colaborador en la consecución de metas y resultados establecidos para determinado periodo. Atrae a personas que están interesadas en un objetivo común en la organización.
- *Rotación de puestos:* Muchas organizaciones optan por rotar a los empleados entre varios puestos para reducir la frustración y el estrés.
- *Subordinado:* Es un profesional dependiente de otros individuos o rangos superiores en una organización.

## **2.4. Marco institucional**

### **2.4.1. Municipalidad distrital de Talavera**

La municipalidad distrital de Talavera, es una institución pública con personería jurídica de derecho público, con sede central en el distrito de Talavera de la provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac.

El distrito de Talavera es uno de los 20 distritos de la provincia de Andahuaylas ubicado en el departamento de Apurímac, bajo la administración del gobierno regional de Apurímac, en el sur del Perú. Fue creado en la época de la Independencia, mediante Ley del 21 de junio de 1825, durante el gobierno de Simón Bolívar.

Es un órgano de gobierno local que emana de la voluntad popular con personería jurídica de derecho público, que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con sujeción al ordenamiento jurídico.

### **2.4.2. Ubicación**

La municipalidad distrital de Talavera está ubicada en la Av. Confraternidad N° 150 en plaza de armas (Talavera, Andahuaylas – Perú).

### **2.4.3. Reseña histórica**

Talavera, es una ciudad castiza de origen, pero con corazón andino, a la que el sabio Antonio Raimondi la llamó “Perla del Chumbao” y como pueblo de aspecto agradable. Fue fundada por los españoles entre los años 1533 y 1547 y está ubicada a cuatro km. de la ciudad de Andahuaylas dotada de un clima agradable y templado.

La plaza de armas de Talavera es un conjunto arquitectónico con expresión grácil y alegre modernidad en la que destaca la Iglesia con la torre del campanario edificada en piedra, construida a fines del siglo XIX patrocinada por el sr. Ignacio Quintana Beingolea. En el año de 1944, se realizaron las primeras acciones para comprar el reloj para la plaza de armas del distrito.

Fueron los Miembros del centro representativo “Talavera”, fundado el 01 de junio de 1944, que hizo todo el trabajo de gestión, cuyos primeros dirigentes fueron: don Víctor Guizado, presidente; el Sr. Pía Arriola, tesorero, y el Sr. Quintanilla, secretario. En consecuencia, nuestro importante reloj es obra de los talaverinos que, con esfuerzo y sacrificio, lograron una meta de honor.

#### **2.4.4. Visión**

Talavera es una municipalidad reconocida a nivel internacional, líder en el Perú por su modelo de gestión democrática, participativa, transparente y constructora de ciudadanía, guiada por el plan de desarrollo local concertado y en cogestión con actores públicos y privados.

Es una ciudad moderna e interconectada vialmente y en comunicaciones, con desarrollo tecnológico de punta.

Trabaja articuladamente a nivel de la región, siendo líder en la producción, productos agrícolas y pecuarios mejorados en la región.

Genera trabajo para sus conciudadanos en todas las cadenas productivas y brinda servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas.

Información obtenida desde la página web de la municipalidad distrital de Talavera.

#### **2.4.5. Misión**

La municipalidad de talavera, es el órgano de gobierno local, sus acciones se guían por el Plan Integral de Desarrollo Concertado en vigencia hasta el año 2028.

Información obtenida desde la página web de la municipalidad distrital de Talavera.

#### **2.4.6. Valores**

Los valores que tiene la municipalidad distrital de Talavera son los siguientes valores:

- Responsabilidad.
- Respeto.
- Calidad.
- Honestidad.
- Compromiso.

#### **2.4.7. Objetivos**

Corresponde a la municipalidad distrital de Talavera los siguientes objetivos:

- Dirigir; conducir y promover el desarrollo socioeconómico, técnico y administrativo del distrito, de acuerdo a una planificación concertada y calificada de las necesidades" asegurando que los servicios municipales sean eficientes y eficaces.

- Asegurar la representación y participación organizada de la comunidad de los sectores; en el cumplimiento de sus normas municipales; la ejecución de las obras comunales y el ejercicio de derecho de petición.
- Estimular e institucionalizar la participación de la población en la gestión municipal fomentando el trabajo comunal y dando opción al ejercicio de libre iniciativa.
- Administrar eficientemente las rentas de la municipalidad. Promover el desarrollo integral y equilibrado del distrito y desarrollar programas sociales básicos, orientados hacia el trabajo productivo nutrición educación y salud.

#### **2.4.8. Funciones**

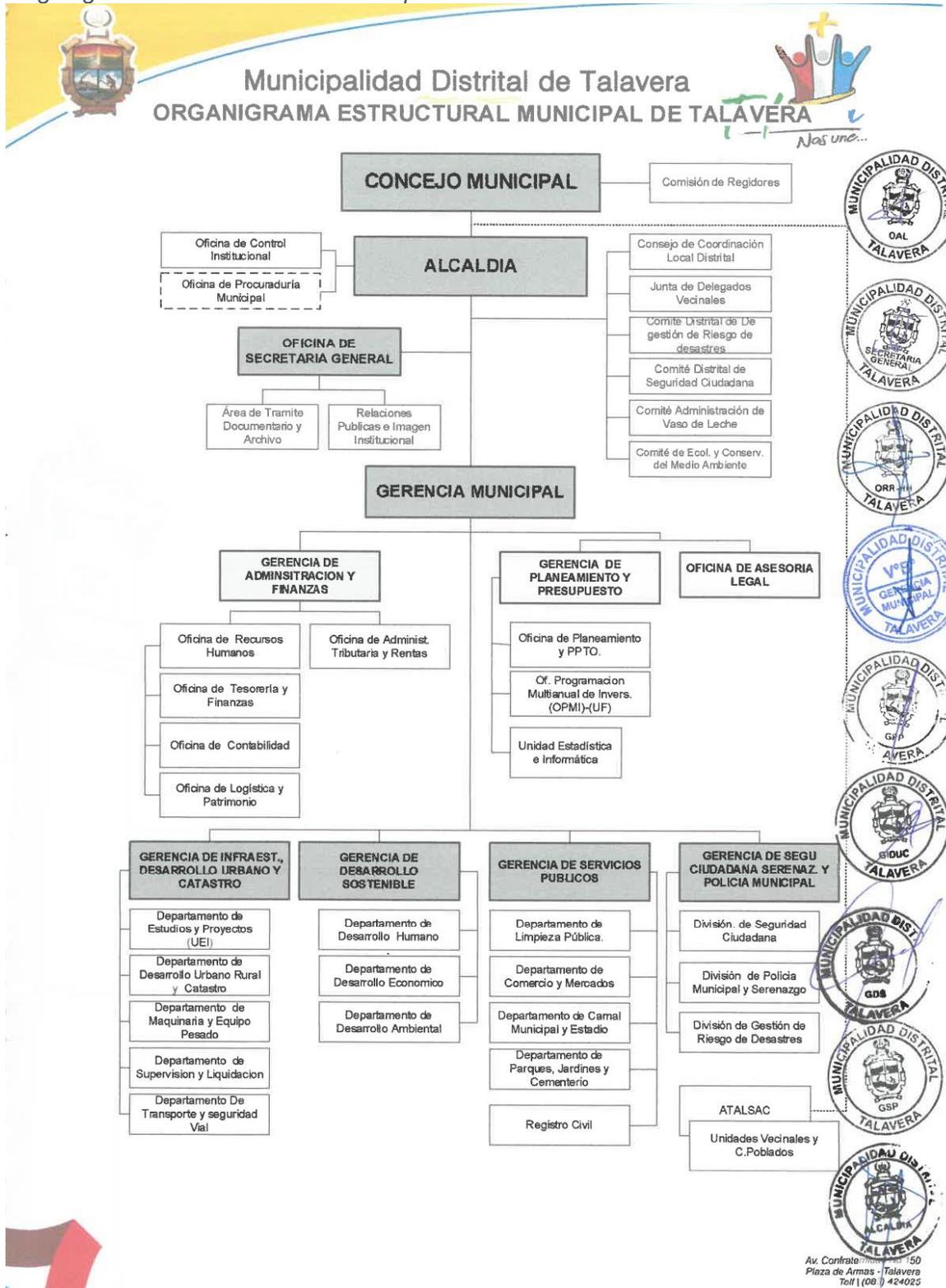
La municipalidad distrital de Talavera tiene las siguientes funciones generales:

- La planificación del desarrollo de su justificación, elaborar los planes y ejecutar los proyectos correspondientes.
- La organización y administración de los servicios públicos locales y
- La promoción y organización de la participación del ciudadano en la gestión pública y en el desarrollo comunal, como el proceso de crecimiento económico y social.

**2.4.9. Diseño organizacional**

**Figura 4**

Organigrama estructural de la municipalidad distrital de Talavera.



Nota. Imagen tomada de la página web de la municipalidad distrital de Talavera.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. *Hipótesis general*

Existe una relación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

#### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

- a) Existe una relación positiva moderada entre la educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.
- b) Existe una relación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.
- c) Existe una relación positiva moderada entre la competencia y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

### 3.2. Variables

#### **Variable 1: Desarrollo del personal**

Cada persona está llamada a desarrollarse, desde su nacimiento. Según Challa (1992):

Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano (p.112)

- Educación
- Capacitación
- Competencias

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins y Coulter (2004) afirman que el desempeño laboral es el proceso utilizado para determinar qué tan bien una institución (o individuo o programa) está cumpliendo con sus tareas y metas laborales.

- Eficacia
- Eficiencia

### 3.3. Operacionalización de variables

**Título:** Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

| VARIABLE                                       | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES  |
|--|---|---|---------------|--|
| <b>Variable 1:<br/>Desarrollo del personal</b> | Según Chiavenato (2009), “El desarrollo personal favorecerá una mayor estabilidad emocional, una autoestima elevada y, principalmente, una creciente capacitación para el desempeño de diferentes puestos y funciones” (p.172).   | Es el proceso por el cual la educación, capacitación y competencias permiten la consecución del desarrollo personal, para aumentar las posibilidades de empleo y se debe generar consciencia para obtener resultados e incrementar la competitividad dentro de la organización. | Educación.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> </ul>  |
|  |   |   | Capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmisión de información.</li> <li>• Desarrollo de habilidades.</li> <li>• Desarrollo de actitudes.</li> </ul>                      |
|  |   |   | Competencias. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y colaboración.</li> <li>• Raciocinio creativo y resolución de problemas.</li> <li>• Desarrollo de liderazgo.</li> </ul> |
| <b>Variable 2:<br/>Desempeño laboral</b>       | Según Bautista et al. (2020): Es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. (p.117) | El desempeño laboral será medido por la eficacia y eficiencia ya que permiten evaluar el grado de desempeño de los trabajadores, para poder llegar a la meta.   | Eficacia.     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo.</li> <li>• Metas alcanzadas.</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> </ul>                          |
|  |   |   | Eficiencia.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal.</li> <li>• Nivel de conocimiento.</li> <li>• Desarrollo de actitudes.</li> </ul>                        |

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque de la investigación**

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, según Rodríguez (2011), "Un enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p.40). En este sentido, se trata de medir, observar y medir la unidad de análisis.

Como se mencionó anteriormente, el trabajo de investigación se determinó por el uso de métodos cuantitativos y de recopilación de datos para responder a las preguntas de investigación a través del análisis de datos y el procesamiento estadístico, garantizando así resultados objetivos y confiables.

#### **3.4.2. Método de la investigación**

El estudio es método deductivo. Según Palella y Martins (2012), "Van de lo general a lo particular y se caracterizan porque contienen un análisis. Parten de generalizaciones ya establecidas, de reglas, leyes o principios destinados a resolver problemas particulares o a efectuar demostraciones con algunos ejemplos" (p.81). por lo cual, sigue un curso descendente, de lo general a lo particular, o se mantiene en el plano de las generalizaciones.

Por lo tanto, estudian fenómenos, objetivos y procesos observables confirmados mediante las hipótesis y las teorías, a través de la observación, la experimentación y/o la medición.

#### **3.4.3. Tipo de investigación**

El tipo de estudio es una investigación básica, según Rodríguez (2011), "Es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato" (p.36). Se caracteriza porque parte y se mantiene dentro de un marco teórico.

Corresponde al tipo de investigación básica o investigación pura, porque solo pretende ampliar el conocimiento, información teórica y práctica acerca de la variable de desarrollo del personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

#### **3.4.4. Nivel de investigación**

El estudio corresponde al nivel correlacional, según Arias (2006), "Su finalidad de nivel correlacional es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables" (p.25). Se trata del descubrimiento y evaluación de relaciones entre fenómenos de intervención variable, cuyo principal apoyo es el uso de herramientas estadísticas.

La investigación es fundamental porque medirá las variables y determinará la relación entre las variables y tratará de medir el grado de relación que existe entre las variables entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral.

### 3.4.5. Diseño de investigación

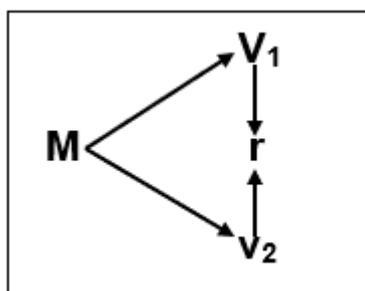
El estudio corresponde al diseño no experimental, según Hernández (2014), “La investigación no experimental es un estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

El diseño que se va utilizar en la presente investigación va a ser del tipo no experimental, transeccional-correlacional; no experimental, ya que se van a describir y determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera; transeccional, puesto que la recolección de información se va a hacer en un solo momento y en un tiempo único que es el año 2024; y correlacional, ya que se determinará la relación que existe entre las dos variables de investigación.

El diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional, tiene la siguiente estructura:

#### Figura 5

*Representación gráfica de una investigación correlacional*



*Nota.* Grafica tomada del libro de metodología para la investigación y redacción de Ríos (2017).

Dónde:

M = Muestra

v<sub>1</sub> = Variable 1

v<sub>2</sub> = Variable 2

r = Relación entre las variables de estudio.

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Según Carrasco (2007), “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (p.237).

Según Arias (2006), “Es un conjunto finito o infinito de elementos con propiedades comunes, y las conclusiones del estudio serán amplias” (p.81).

La unidad de análisis para el desarrollo del estudio está conformada por todos los empleados que están entre la modalidad del Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057 y Decreto Legislativo N°728 de un total de 111 trabajadores de dicha institución.

**Tabla 1**

*Clasificador de trabajadores*

| <b>N°</b>                    | <b>Modalidad</b> | <b>Cantidad</b> |
|------------------------------|------------------|-----------------|
| 01                           | D. L. N°276      | 72              |
| 02                           | D. L. N°1057     | 32              |
| 03                           | D.L. N°728       | 07              |
| <b>Total de trabajadores</b> |                  | <b>111</b>      |

*Nota.* Elaboración propia

#### 3.5.2. Muestra

Según Vázquez (2017), “El muestro no probabilístico no realiza procedimientos de selección al azar, sino que se basan en el juicio personal del investigador para realizar la selección de los elementos que pertenecerán a la muestra” (p. 09).

Por lo tanto, la muestra comprende por un total de 111 trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, ya que esta muestra no probabilística intenta ser representativa según los estándares de los investigadores, pero no se puede garantizar la representatividad bajo ninguna circunstancia. Se trabajó con este grupo, porque tienen estabilidad en su centro laboral y ellos son los que pueden evaluar los variables del estudio de la investigación.

### **3.5.2.1. Criterios.**

- *Criterios de inclusión:* Se ha incluido en el proceso de investigación a los trabajadores del Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057 y Decreto Legislativo N°728 de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas; debido que ellos permanecen en sus puestos de trabajo y conocen cual son las políticas de la organización y a la vez ellos pueden dar mayor información acerca de los variables del estudio.
- *Criterios de exclusión:* Se ha excluido a los trabajadores que prestan servicio por locación, en vista que solo prestan sus servicios por cierto tiempo o cumplen una jornada temporal de trabajo y no están comprometidos con la organización o no conocen en su totalidad las políticas de los recursos humanos.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnicas**

En el presente trabajo, la técnica que se va a emplear es la encuesta. Según Arias (2006), la define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72). A su vez, Morán y Alvarado (2010), afirman que “Implica interrogar sistemáticamente a los individuos para hacer generalizaciones. Se utiliza para comprender la percepción de un determinado grupo de personas sobre un tema definido por el investigador.” (p.47). Es decir, la finalidad de su uso es describir las características de la población objeto de estudio.

### **3.6.2. Instrumentos**

En este estudio, las herramientas de trabajo de campo se llevarán a cabo a través de cuestionarios. Según Arias (2020) la define “Consiste en un conjunto de preguntas presentadas en una tabla con diferentes grupos de posibles respuestas para que respondan los encuestados” (p.21). A su vez, Bernal (2010) la define que “Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para cumplir con los objetivos del proyecto de investigación.” (p.250).

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Se utiliza para analizar los resultados de este trabajo de investigación la estadística descriptiva, lo que permitirá que los datos se analicen y presenten mediante tablas, medidas numéricas o de resumen. A esto le sigue una interpretación del análisis y una presentación de los resultados.

Para la comprobación de los instrumentos se utilizarán las estimaciones de expertos en la materia, quienes comentarán la redacción y contenido del cuestionario.

#### **a) SPSS V25 (Statistical Package for the Social Sciences)**

En esta investigación se hará uso del programa estadístico SPSS V25 (Statistical Package for the Social Sciences), que viene a ser un conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales.

El SPSS 25 Es un software de análisis estadístico que juega un papel crucial en el proceso de análisis de principio a fin.

Este programa nos permitirá analizar y presentar datos mediante tablas, figuras y medidas de resumen, para luego analizar, interpretar y describir los resultados.

#### **b) Alfa de Cronbach**

Según Hernández (2014): El alfa de Cronbach (desarrollado por J.L. Cronbach) sirve para estimar la confiabilidad del instrumento, debe aplicarlo a su muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente que va de 0 (coeficiente de confiabilidad nula), hasta 1 (coeficiente de confiabilidad sumamente confiable) y que el método de cálculo de éstos requiere una sola administración del instrumento de medición. (p.208)

Esto permite conocer la confiabilidad y consistencia de los cuestionarios utilizados en este estudio, definidos en una escala de cero a uno, lo que significa confiabilidad cero y confiabilidad de resultados perfectos.

#### **c) Distribución de frecuencias**

Asimismo, para la representación gráfica se considerará la distribución de frecuencias, lo que permitirá presentar los datos de forma numérica, lo que permitirá la interpretación de los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

Estos son los puntajes asignados a las variables organizadas en cada categoría y generalmente se presentan en una tabla.

#### d) Coeficiente de correlación rho de Spearman

Según Hernández (2014): El coeficiente Rho de Spearman, simbolizado como  $r_s$ , son las medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Estos son coeficientes utilizados por investigadores que los tratan como ordinales para correlacionar estadísticamente escalas tipo Likert. (p.323)

En el trabajo de investigación actual, esto se considera como evidencia de valor y el coeficiente de correlación Rho de Spearman se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Coeficiente de correlación de rho Spearman*

| <b>Niveles</b> | <b>Magnitud</b>                        |
|----------------|--|
| -1.00          | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.90 a 0.99   | Correlación negativa y muy alta        |
| -0.70 a 0,89   | Correlación negativa alta              |
| -0.40 a 0.69   | Correlación negativa moderada          |
| -0.20 a 0.39   | Correlación negativa baja              |
| -0.10 a 0.19   | Correlación negativa muy baja          |
| 0.00           | Correlación nula                       |
| 0.10 a 0.19    | Correlación positiva muy baja          |
| 0.20 a 0.39    | Correlación positiva baja              |
| 0.40 a 0.69    | Correlación positiva moderada          |
| 0.70 a 0.89    | Correlación positiva alta              |
| 0.90 a 0.99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1.00           | Correlación positiva grande y perfecta |

*Nota.* Elaboración propia a partir del libro de metodología de la investigación de Hernández (2014).

## CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la investigación

La certeza de los resultados se fundamenta en la validación que los expertos realizaron del instrumento utilizado y en la fiabilidad que el indicador alfa de Cronbach propone, para ello es importante conocer los valores de confiabilidad que se muestran continuación:

**Tabla 3**

*Valores de confiabilidad\**

| Medida       | Descripción             |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Nula confiabilidad      |
| 0,54 a 0,59  | Baja confiabilidad      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |
| 1,00         | Perfecta confiabilidad  |

*Nota.* La tabla muestra los valores de confiabilidad mediante seis escalas de valor información adaptada y obtenida de Kuder Richardson, 2014.

#### 4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Como se indicó al comenzar el capítulo, el alfa de Cronbach evaluó la fiabilidad y consistencia del cuestionario aplicado en el trabajo de investigación y se determina dentro de un rango de cero a uno, los resultados encontrados son:

**Tabla 4**

*Fiabilidad del instrumento de variables y dimensiones*

| Instrumentos            | Alfa de Cronbach | Nº de preguntas | Encuestados |
|-------------------------|------------------|-----------------|-------------|
| Desarrollo del personal | 0,896            | 14              | 111         |
| Desempeño laboral       | 0,900            | 12              | 111         |

*Nota.* La tabla muestra los resultados calculados respecto a la fiabilidad de las variables estudiadas información que ha sido obtenido de la aplicación de la encuesta, 2024.

Según los resultados calculados respecto a la fiabilidad del instrumento para la variable desarrollo del personal y desempeño laboral, el alfa de Cronbach es excelente confiabilidad, por lo cual se procede a la aplicación del cuestionario a los 111 trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

#### 4.1.2. Frecuencias de datos generales

Genero:

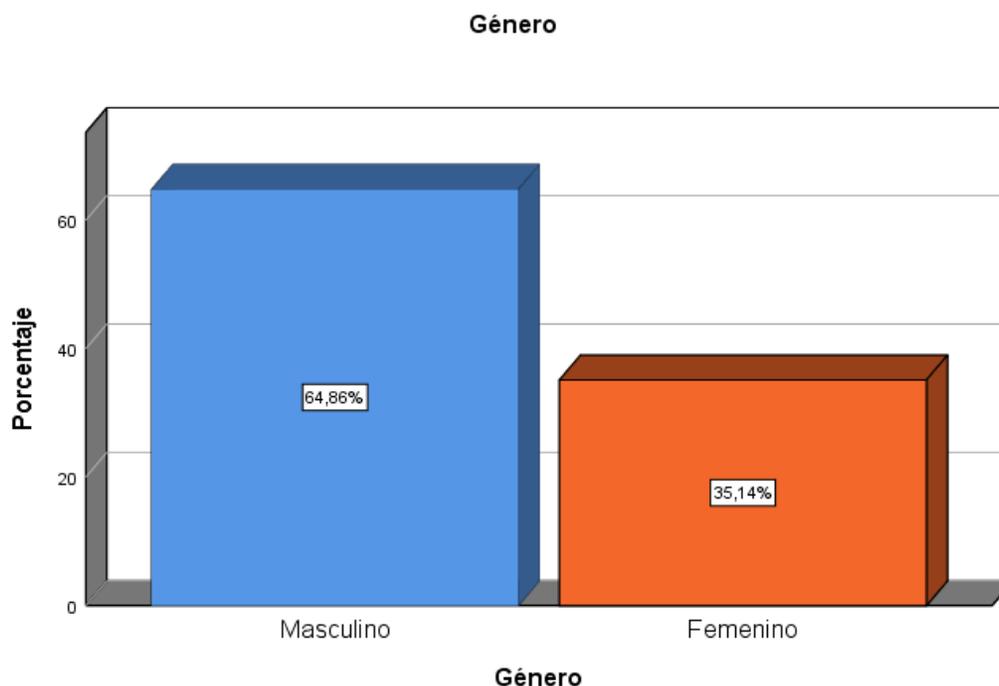
Tabla 5

Resultados de genero de trabajadores

|        |           | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------|------------|------------|
| Válido | Masculino | 72         | 64.9       |
|        | Femenino  | 39         | 35.1       |
|        | Total     | 111        | 100.0      |

Figura 6

Resultados de frecuencias género



*Nota.* La tabla 5 y la figura 6 muestran los resultados calculados del tipo de genero de trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 5 y figura 6, indica que, en la municipalidad distrital de Talavera, del total de 111 trabajadores encuestados, el 64,9% del total de los encuestados es el sexo masculino y 35,1% del total de los encuestados son varones; los cuales son la cantidad exacta de trabajadores que vienen laborando actualmente en la institución.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores son de sexo masculino conforme al instrumento aplicada en la municipalidad distrital de Talavera, región Apurímac, 2024.

**Edad:**

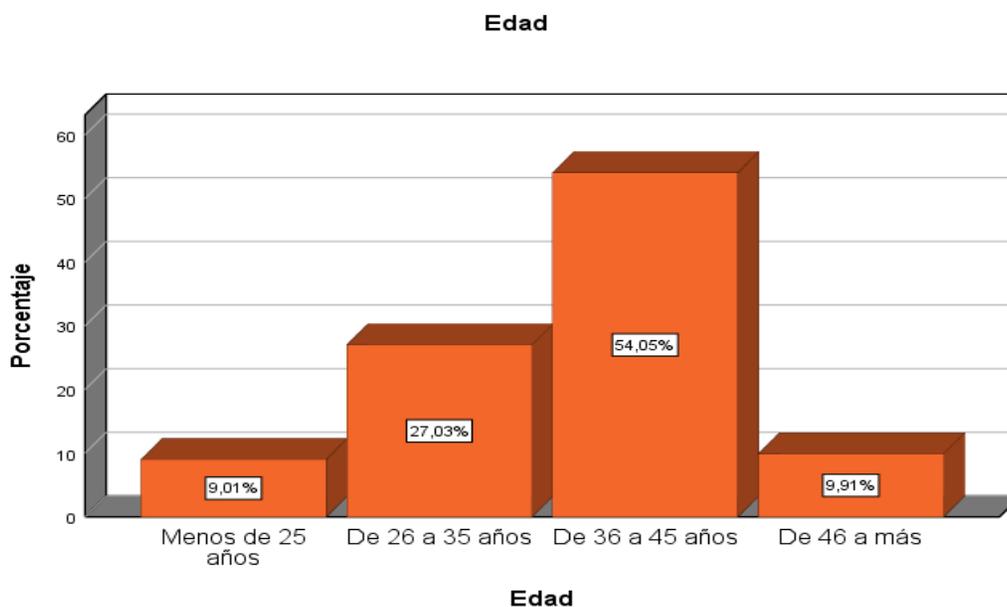
**Tabla 6**

*Resultados de edad de los trabajadores*

|        |                  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válido | Menos de 25 años | 10                | 9.0               |
|        | De 26 a 35 años  | 30                | 27.0              |
|        | De 36 a 45 años  | 60                | 54.1              |
|        | De 46 a más      | 11                | 9.9               |
|        | Total            | 111               | 100.0             |

**Figura 7**

*Resultados de frecuencias de edad*



*Nota.* La tabla 6 y la figura 7 muestran los resultados calculados de edad de los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

Según la tabla 6 y figura 7, indica que, en la municipalidad distrital de Talavera, del total de 111 trabajadores encuestados, existen de 36 a 45 años que representan el 54,1% del total de encuestados, seguidamente de 26 a 35 años de edad que representan el 27,0%; de 46 a más años de edad que representan el 9,9% y menos de 25 años de edad que representan el 9,0% del total de encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

En consecuencia, la mayoría de los trabajadores tienen edades de 36 a 45 años en la municipalidad distrital de Talavera, región Apurímac, 2024.

**Nivel de estudio:**

**Tabla 7**

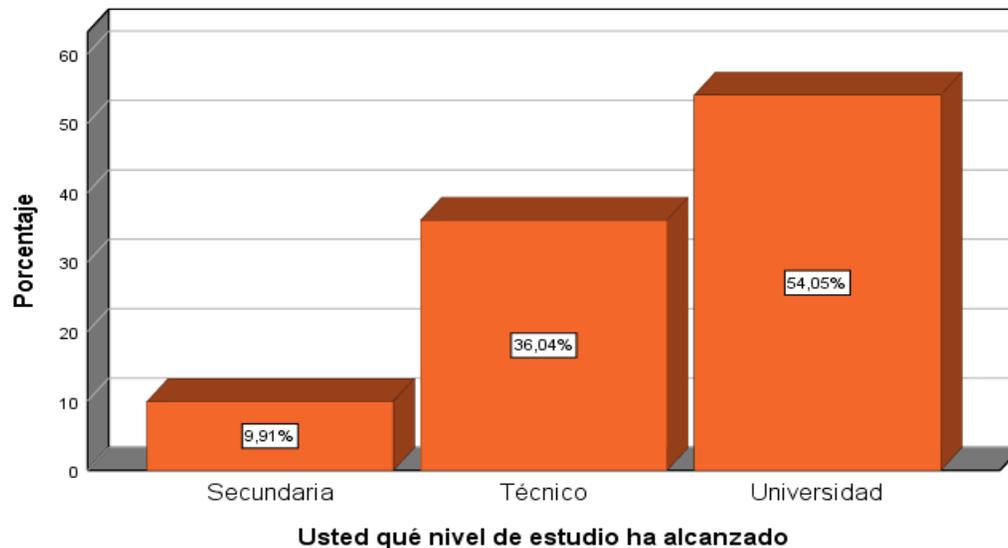
*Usted qué nivel de estudio ha alcanzado*

|        |             | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------|-------------|-------------------|-------------------|
| Válido | Secundaria  | 11                | 9,9               |
|        | Técnico     | 40                | 36,0              |
|        | Universidad | 60                | 54,1              |
|        | Total       | 111               | 100,0             |

**Figura 8**

*Resultados de frecuencias formación de estudio alcanzado*

**Usted qué nivel de estudio ha alcanzado**



*Nota.* La tabla 7 y figura 8 muestran los resultados calculados de nivel de estudio de los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 7 y figura 8, muestran que, en la municipalidad distrital de Talavera, del total de 111 trabajadores encuestados, con el nivel de estudio universitario que representan el 54,1%, seguido con el nivel de estudio técnico que representan el 36,04% y finalmente de formación secundaria que representan el 9,9% del total de encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores tienen formación universitaria conforme la encuesta realizada en la municipalidad distrital de Talavera, región Apurímac, 2024.

**Tipo de empleo:**

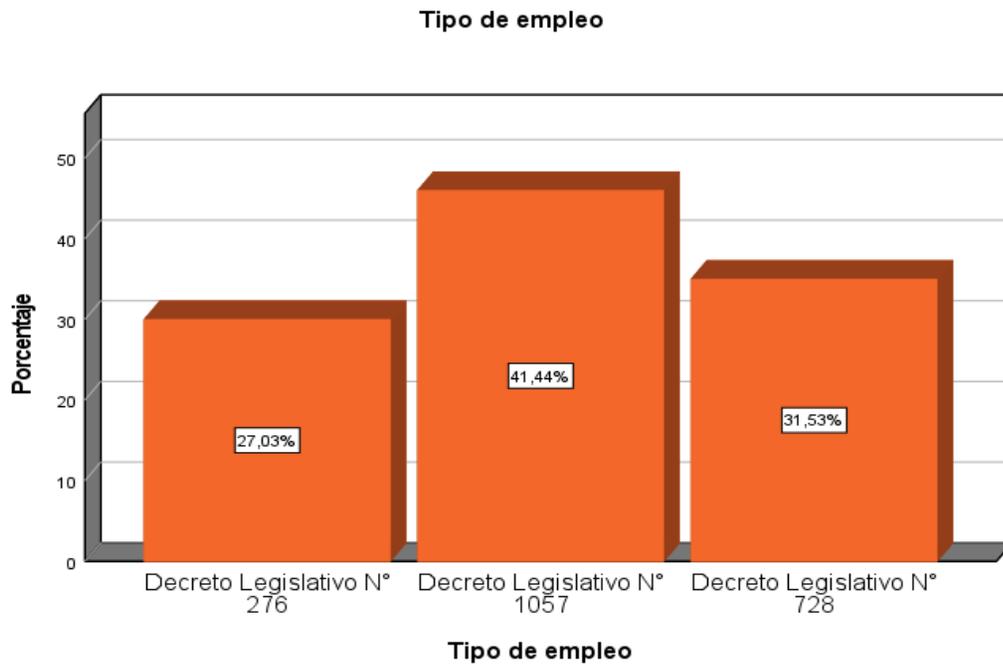
**Tabla 8**

*Tipo de empleo*

|        |                            | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Válido | Decreto Legislativo N°276  | 30                | 27,0              |
|        | Decreto Legislativo N°1057 | 46                | 41,4              |
|        | Decreto Legislativo N°728  | 35                | 31,5              |
|        | Total                      | 111               | 100,0             |

**Figura 9**

*Resultados de frecuencias tipo de empleo*



*Nota.* La tabla 8 y la figura 9 muestran los resultados calculados del tipo de empleo de los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 8 y figura 9, indica que, la municipalidad distrital de Talavera, del total de 111 trabajadores encuestados, con tipo de empleo contratado que representan el 41,4% del total de encuestados, seguido de cargo de confianza que representan el 31.5% y finalmente nombrado que representan el 27.0% del total de los encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

En resumen, la mayoría de los trabajadores tienen tipo de empleo contratado conforme la encuesta realizada en la municipalidad distrital de Talavera, región Apurímac, 2024.

**Tiempo de servicio:**

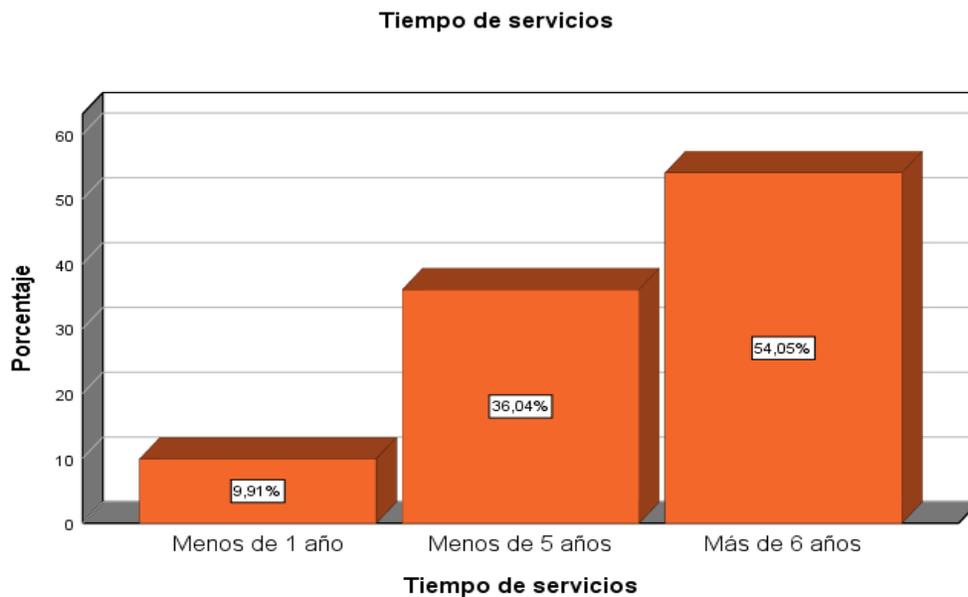
**Tabla 9**

*Tiempo de servicio*

|        |                 | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Válido | Menos de 1 año  | 11                | 9,9               |
|        | Menos de 5 años | 40                | 36,0              |
|        | Más de 6 años   | 60                | 54,1              |
|        | Total           | 111               | 100,0             |

**Figura 10**

*Resultados de tiempo de servicio*



*Nota.* La tabla 9 y la figura 10 muestran los resultados calculados del tiempo de servicio de los trabajadores información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 9 y figura 10, muestran que, en la municipalidad distrital de Talavera, del total de 111 trabajadores encuestados, con tipo de servicio de más de 6 años que representan el 54,1% del total de encuestados, con tipo de servicio de menos de 5 años que representan el 36,0% y finalmente con tipo de servicio de menos de 1 año que representan el 9,9% del total de encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores tienen tiempo de servicio más de 6 años conforme la encuesta realizada en la municipalidad distrital de Talavera, región Apurímac, 2024.

#### 4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones

##### V1: Desarrollo del personal

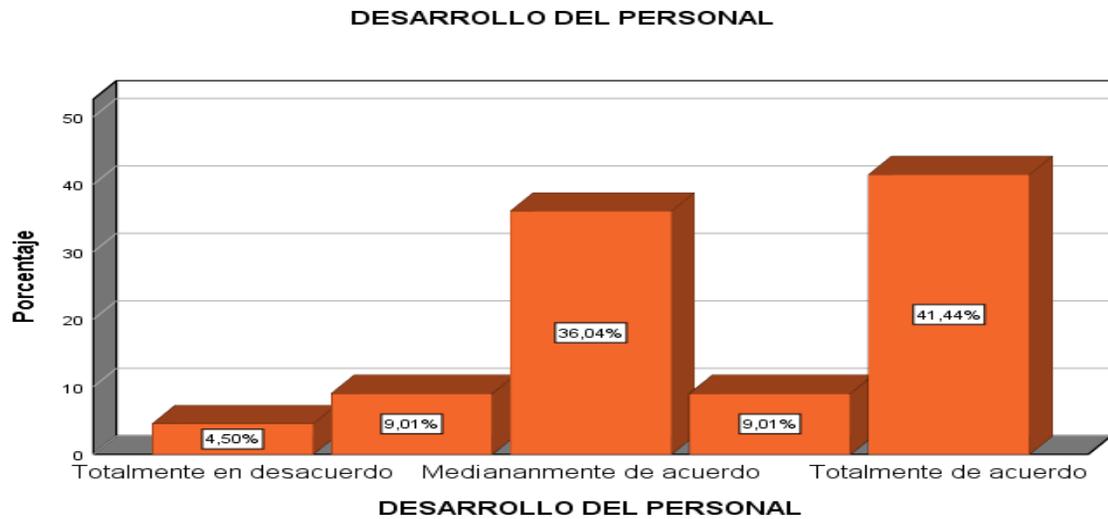
Tabla 10

Resultados de frecuencias de la variable desarrollo del personal

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 5          | 4.5        |
|        | En desacuerdo            | 10         | 9.0        |
|        | Medianamente de acuerdo  | 40         | 36.0       |
|        | De acuerdo               | 10         | 9.0        |
|        | Totalmente de acuerdo    | 46         | 41.4       |
|        | Total                    |            | 111        |

Figura 11

Porcentajes de frecuencia desarrollo del personal



Nota. La tabla 10 y la figura 11 muestran los resultados porcentuales de la frecuencia desarrollo del personal, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 10 y figura 11, expone la respuesta acerca de la variable desarrollo del personal, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 5 trabajadores que indican sobre el desarrollo del personal totalmente en desacuerdo representando el 4,5% y 46 trabadores indican totalmente de acuerdo representando el 41,4% del total de encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

Se observa, que la mayoría de los trabajadores indican de desarrollo del personal es totalmente de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que el desarrollo personal es esencial en su centro de trabajo ya que esto les favorece una mayor estabilidad emocional para el desempeño de diferentes puestos y funciones.

## V1D1: Educación

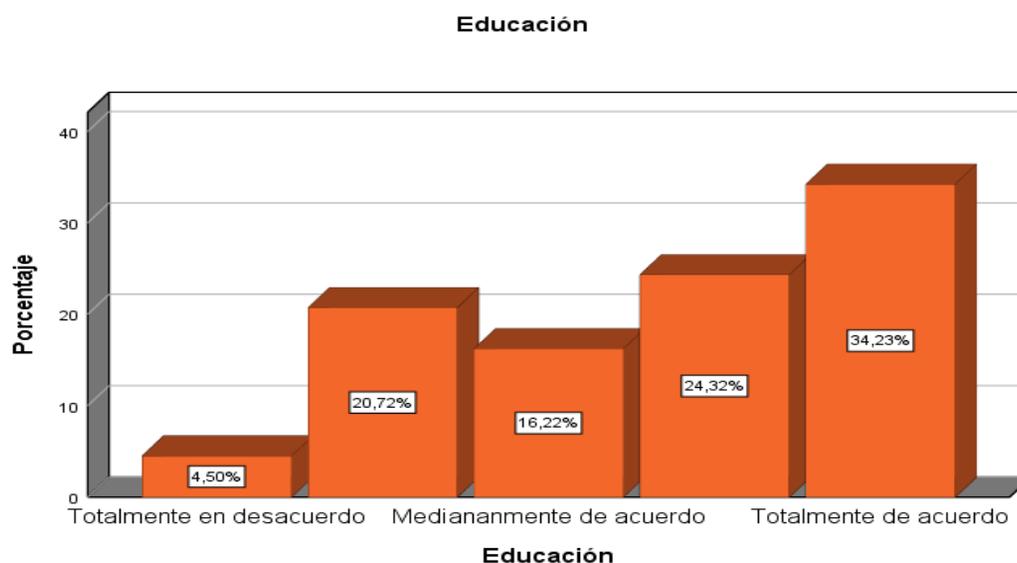
**Tabla 11**

*Resultados de frecuencias de la dimensión 1 Educación*

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 5          | 4,5        |
|        | En desacuerdo            | 23         | 20,7       |
|        | Medianamente de acuerdo  | 18         | 16,2       |
|        | De acuerdo               | 27         | 24,3       |
|        | Totalmente de acuerdo    | 38         | 34,2       |
|        | Total                    | 111        | 100.0      |

**Figura 12**

*Porcentajes de frecuencia de la dimensión educación*



*Nota.* La tabla 11 y la figura 12 muestran los resultados porcentuales de la frecuencia desarrollo del personal, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 11 y figura 12, muestra la respuesta acerca de la dimensión educación, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 5 trabajadores que indican sobre educación totalmente en desacuerdo representando el 4,5% y 38 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 34,2% del total de encuestados que vienen laborando actualmente en la institución.

Se observa, que la mayoría de los trabajadores indican de la dimensión de educación es totalmente de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que la educación es esencial en su centro de trabajo ya que forma parte de la noción de trabajo para el alcance de sus objetivos y metas.

## V1D2: Capacitación

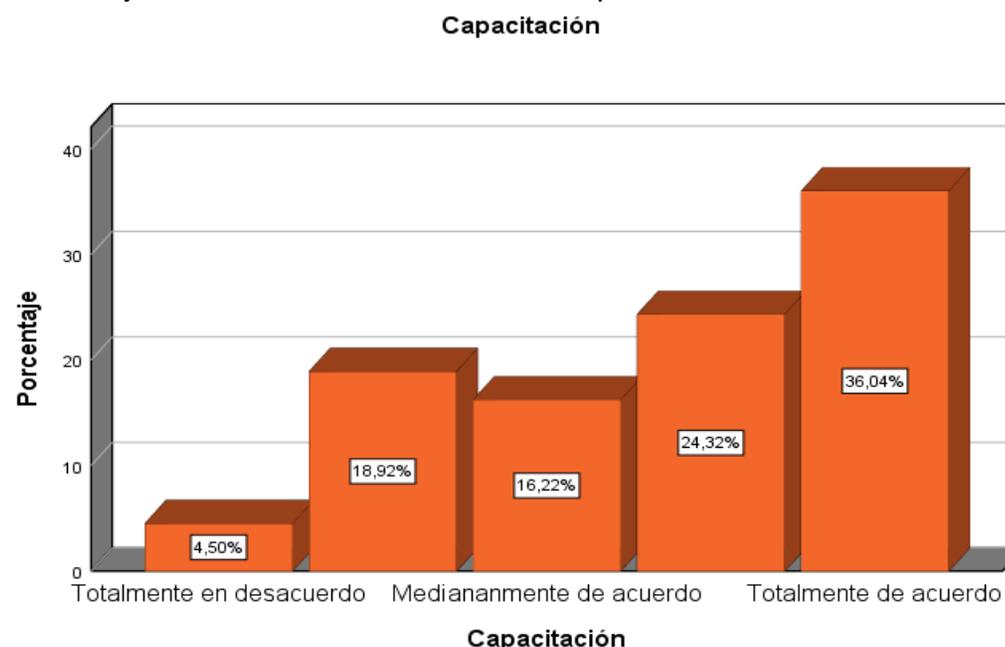
Tabla 12

Resultados de frecuencias de la dimensión 2 Capacitación

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 5          | 4,5        |
|        | En desacuerdo            | 21         | 18,9       |
|        | Medianamente de acuerdo  | 18         | 16,2       |
|        | De acuerdo               | 27         | 24,3       |
|        | Totalmente de acuerdo    | 40         | 36,0       |
|        | Total                    | 111        | 100.0      |

Figura 13

Porcentajes de frecuencia de la dimensión capacitación



*Nota.* La tabla 12 y la figura 13 muestran los resultados porcentuales de la frecuencia de capacitación, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 12 y figura 13, presenta la respuesta acerca de la dimensión de capacitación, del total de 111 trabajadores encuestados, encontramos 5 trabajadores que indican sobre capacitación totalmente en desacuerdo representando el 4,5% y 40 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 36,0% del total de encuestados que vienen laborando en la institución.

Se muestra, que la mayoría de los trabajadores indican de la dimensión de capacitación totalmente de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que la capacitación es fundamental para llevar a cabo las responsabilidades de sus puestos.

### V1D3: Competencias

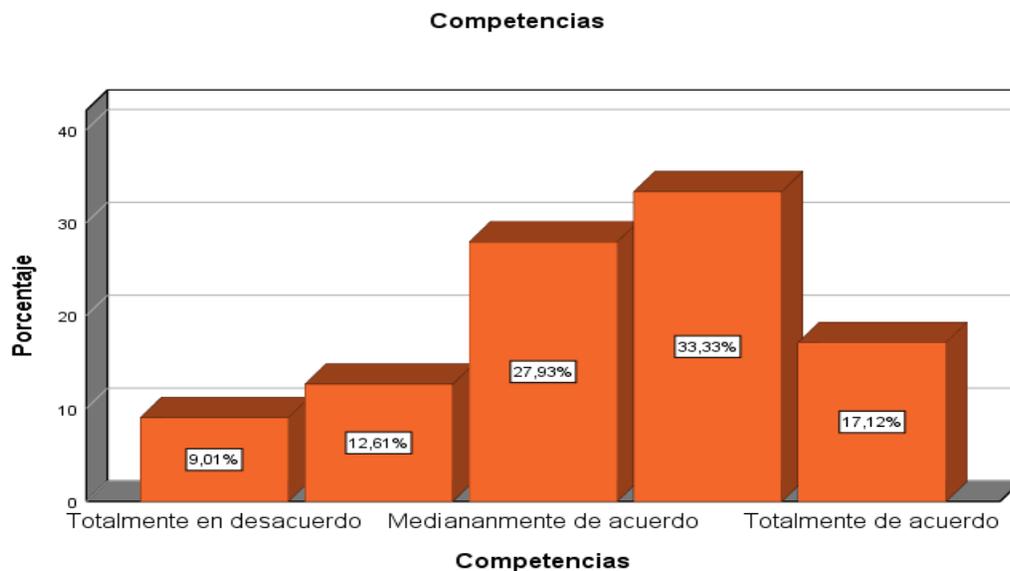
**Tabla 13**

*Resultados de frecuencias de la dimensión 3 Competencias*

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 10         | 9,0        |
|        | En desacuerdo            | 14         | 12,6       |
|        | Medianamente de acuerdo  | 31         | 27,9       |
|        | De acuerdo               | 37         | 33,3       |
|        | Totalmente de acuerdo    | 19         | 17,1       |
|        | Total                    | 111        | 100.0      |

**Figura 14**

*Porcentajes de frecuencia de la dimensión competencias*



*Nota.* La tabla 13 y la figura 14 muestran los resultados porcentuales de la frecuencia de competencias, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 13 y figura 14, se visualiza la respuesta acerca de la dimensión de competencia, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 10 trabajadores que indican sobre la competencia totalmente en desacuerdo representando el 9,0% y 19 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 17,1% del total de encuestados que vienen laborando en la institución.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores indican de la dimensión competencia de acuerdo, dando a conocer que consideran que la competencia es primordial para su centro de trabajo ya que son necesarios para llevar a cabo las tareas.

## V2: Desempeño laboral

Tabla 14

Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 9          | 8,1        |
|        | En desacuerdo            | 25         | 22,5       |
|        | Medianamente de acuerdo  | 41         | 36,9       |
|        | De acuerdo               | 22         | 19,8       |
|        | Totalmente de acuerdo    | 14         | 12,6       |
|        | Total                    | 111        | 100.0      |

Figura 15

Porcentajes de frecuencia de la variable desempeño laboral



*Nota.* La tabla 14 y la figura 15 muestran los resultados porcentuales de la variable desempeño laboral, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 14 y figura 15, se observa la respuesta acerca de la variable desempeño laboral, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 9 trabajadores que indican sobre desempeño laboral totalmente en desacuerdo representando el 8,1% y 14 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 12,6% del total de encuestados que vienen laborando en la institución.

Se observa, que la mayoría de los trabajadores indican de variable desempeño laboral medianamente de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que el desempeño laboral es relativamente bajo, por lo que se debe fomentar para mejorar el desempeño laboral.

## V2D1: Eficacia

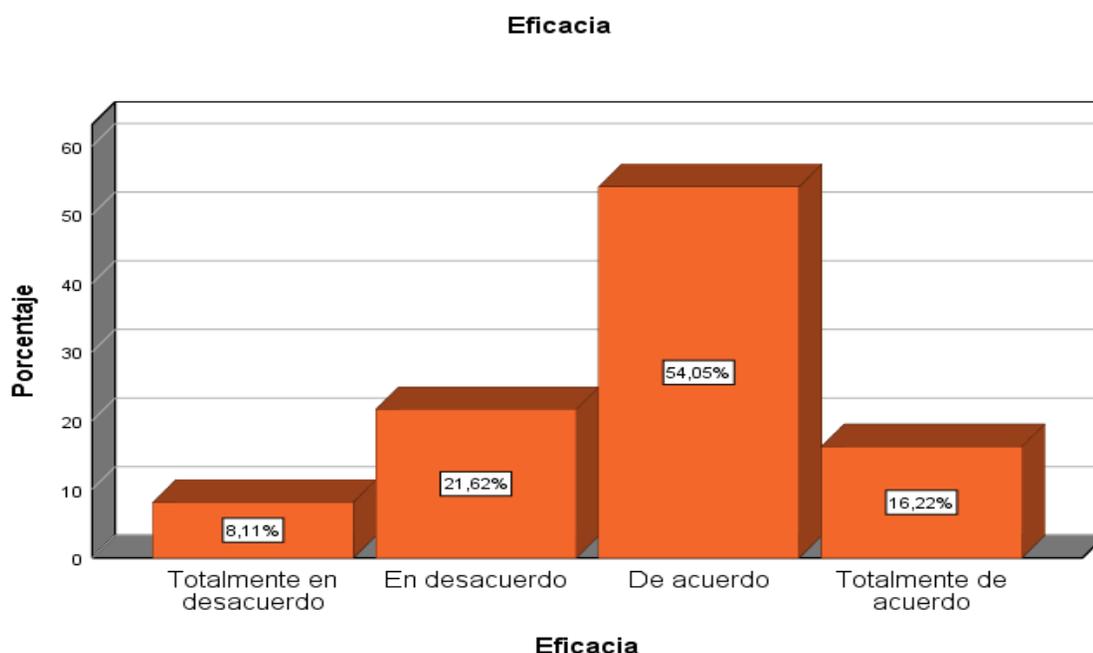
Tabla 15

Resultados de frecuencias de la dimensión eficacia

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 9          | 8,1        |
|        | En desacuerdo            | 24         | 21,6       |
|        | De acuerdo               | 60         | 54,1       |
|        | Totalmente de acuerdo    | 18         | 16,2       |
|        | Total                    | 111        | 100.0      |

Figura 16

Porcentajes de frecuencia de la dimensión eficacia



*Nota.* La tabla 15 y la figura 16 muestran los resultados porcentuales de la dimensión eficacia, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 15 y figura 16, presenta la respuesta acerca de la dimensión eficacia, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 9 trabajadores que indican sobre eficacia totalmente en desacuerdo representando el 8,1% y 18 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 16,2% del total de encuestados que vienen laborando en la institución.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores indican de la dimensión eficacia de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que es fundamental para lograr los objetivos en el centro de trabajo.

## V2D2: Eficiencia

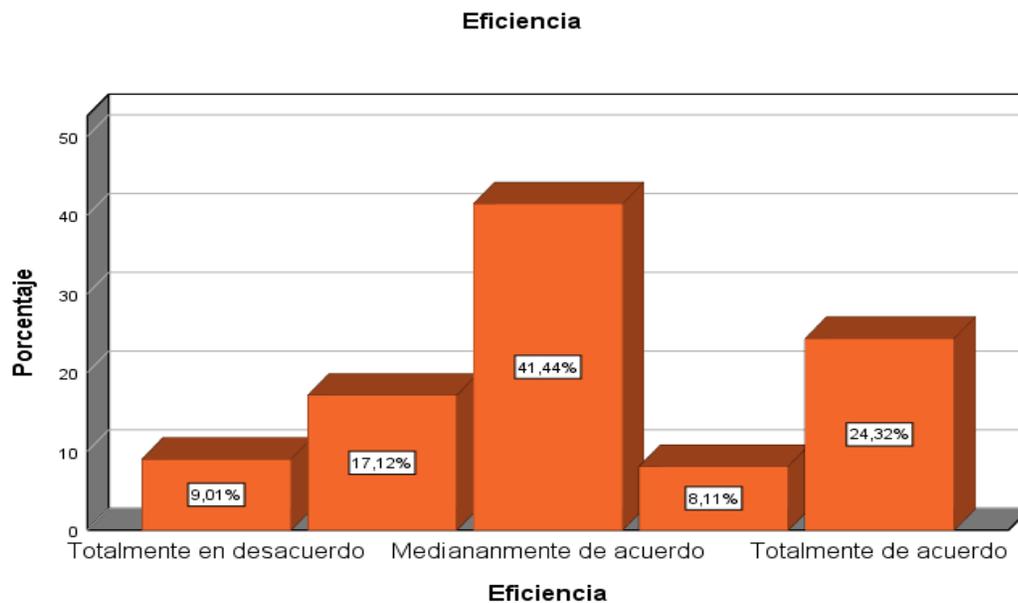
**Tabla 16**

*Resultados de frecuencias de la dimensión eficiencia*

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------------------|------------|------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 10         | 9,0        |
|        | En desacuerdo            | 19         | 17,1       |
|        | Medianamente de acuerdo  | 46         | 41,4       |
|        | De acuerdo               | 9          | 8,1        |
|        | Totalmente de acuerdo    | 27         | 24,3       |
|        | Total                    |            | 111        |

**Figura 17**

*Porcentajes de frecuencia de la dimensión eficiencia*



*Nota.* La tabla 16 y la figura 17 muestran los resultados porcentuales de la dimensión eficiencia, información obtenida al aplicar el instrumento, 2024.

La tabla 16 y figura 17, presenta la respuesta acerca de la dimensión eficiencia, del total de 111 trabajadores encuestados, existen 10 trabajadores que indican sobre eficiencia totalmente en desacuerdo representando el 9,0% y 27 trabajadores indican totalmente de acuerdo representando el 24,3% del total de encuestados que vienen laborando en la institución.

Se muestra, que la mayoría de los trabajadores indican de la dimensión eficiencia medianamente de acuerdo, dándonos a conocer que consideran que la eficiencia es relativamente baja, por lo que se debe fomentar para mejorar es estableciendo metas y objetivos claros.

## 4.2. Contratación estadística de hipótesis

### ANÁLISIS A NIVEL INFERENCIAL

#### 4.2.1. Correlación de $r$ - Spearman

Para la contratación de hipótesis, se tomó la decisión de usar el estadístico no paramétrico de Rho - Spearman, para luego valorar la situación de correlación que existe entre las variables en estudio a un nivel de significancia menor a 0,05.

**Tabla 17**

*Niveles de Coeficiente de Correlación de Spearman*

| <b>Niveles</b> | <b>Magnitud</b>                        |
|----------------|--|
| -1.00          | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.90 a 0.99   | Correlación negativa y muy alta        |
| -0.70 a 0,89   | Correlación negativa alta              |
| -0.40 a 0.69   | Correlación negativa moderada          |
| -0.20 a 0.39   | Correlación negativa baja              |
| -0.10 a 0.19   | Correlación negativa muy baja          |
| 0.00           | Correlación nula                       |
| 0.10 a 0.19    | Correlación positiva muy baja          |
| 0.20 a 0.39    | Correlación positiva baja              |
| 0.40 a 0.69    | Correlación positiva moderada          |
| 0.70 a 0.89    | Correlación positiva alta              |
| 0.90 a 0.99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1.00           | Correlación positiva grande y perfecta |

*Nota.* Elaboración propia a partir del libro de metodología de la investigación de Hernández (2014).

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis – con Rho de Spearman

##### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**Tabla 18**

*Resultados contrastados de hipótesis general*

|                    |                               | DESARROLLO<br>DEL<br>PERSONAL |        |  | DESEMPEÑO<br>LABORAL |       |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------|--|----------------------|-------|
| Rho de<br>Spearman | DESARROLLO<br>DEL<br>PERSONAL | Coeficiente de<br>correlación | 1.000  |  | ,532**               |       |
|                    |                               | Sig. (bilateral)              |        |  |                      | 0.000 |
|                    |                               | N                             | 111    |  | 111                  |       |
|                    | DESEMPEÑO<br>LABORAL          | Coeficiente de<br>correlación | ,532** |  | 1.000                |       |
| Sig. (bilateral)   |                               |                               | 0.000  |  |                      |       |
|                    |                               | N                             | 111    |  | 111                  |       |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* La tabla muestra los resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis general, información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 18, señala los resultados del coeficiente de correlación Spearman que nos refleja, la correlación de las variables de la hipótesis general es igual al 0.532\*\* lo que equivale al 53.2% y el valor de significancia (Sig.), es 0.000 el mismo que es menor que 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, el desarrollo personal se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

En conclusión, se puede aludir que las dos variables se encuentran relacionadas significativamente.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva moderada entre la educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva moderada entre la educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**Tabla 19**

*Resultados contrastados de hipótesis específica 1*

|                  |                   |                             | EDUCACIÓN | DESEMPEÑO LABORAL |
|------------------|-------------------|-----------------------------|-----------|-------------------|
| Rho de Spearman  | EDUCACIÓN         | Coefficiente de correlación | 1.000     | ,501**            |
|                  |                   | Sig. (bilateral)            |           | 0.000             |
|                  |                   | N                           | 111       | 111               |
|                  | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | ,501**    | 1.000             |
| Sig. (bilateral) |                   | 0.000                       |           |                   |
| N                |                   | 111                         | 111       |                   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* La tabla muestra los resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica 1, información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 19, señala los resultados del coeficiente de correlación Spearman que nos refleja, la correlación de educación y el desempeño laboral de la hipótesis específica 1 es igual al 0.501\*\* lo que equivale al 50.1% y el valor de significancia (Sig.) es 0.000 el mismo que es menor que 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la educación se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

Por lo tanto, se puede incidir que la dimensión de la educación de la primera variable del desarrollo del personal y la variable desempeño laboral se relacionan significativamente.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**Tabla 20**

*Resultados contrastados de hipótesis específica 2*

|                 |                   |                             | CAPACITACIÓN | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | CAPACITACIÓN      | Coefficiente de correlación | 1.000        | ,488**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            |              | 0.000             |
|                 |                   | N                           | 111          | 111               |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | ,488**       | 1.000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 0.000        |                   |
|                 |                   | N                           | 111          | 111               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* La tabla muestra los resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica 2, información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 20, señala los resultados del coeficiente de correlación Spearman que nos refleja, la correlación de capacitación y el desempeño laboral de la hipótesis específica 2 es igual al 0.488\*\* lo que equivale al 48.8% y el valor de significancia (Sig.), es 0.000 el mismo que es menor que 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la capacitación se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

por lo tanto, se puede observar que la dimensión capacitación corresponde a la variable desarrollo del personal y la variable desempeño laboral se encuentran relacionadas significativamente.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva moderada entre las competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva moderada entre las competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

**Tabla 21**

*Resultados contrastados de hipótesis específica 3*

|                 | COMPETENCIAS      |                             | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman |                   | Coefficiente de correlación | 1.000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,421**            |
|                 |                   | N                           | 111               |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | ,421**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 0.001             |
|                 |                   | N                           | 111               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* La tabla muestra los resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica 3, información obtenida al aplicar el instrumento,2024.

La tabla 21, señala los resultados del coeficiente de correlación Spearman que nos refleja, la correlación de competencias y el desempeño laboral de la hipótesis específica 3 es igual al 0.421\*\* lo que equivale al 42.1% y el valor de significancia (Sig.), es 0.001 el mismo que es menor que 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la competencia se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera.

Por ende, es preciso señalar que la dimensión competencias de la variable desarrollo del personal y la variable desempeño laboral se encuentran relacionadas significativamente.

## **CAPITULO V.**

### **DISCUSIÓN**

La investigación se sustentó en los principios teóricos de desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024; a continuación, se presenta la discusión de los objetivos con la comparación de antecedentes y las teorías propuestas por los autores considerados en la investigación.

Primero. Cuyo objetivo general del presente estudio fue: Determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac-2024, se llegó a contrastar la correlación entre las dos variables de estudio, conforme el estadígrafo rho de Spearman lo cual se obtuvo 0.532\*\* con un nivel de significancia (Sig.) de 0.000, que es menor al margen de error propuesto del 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Se llegó a evidenciar que existe correlación positiva moderada entre el desarrollo personal y desempeño laboral; porque según los resultados ambas variables guardan relación en mejorar el desarrollo del personal.

Por otra parte, según el estudio realizado por: Beltrán (2022), en su trabajo de investigación para optar por el grado académico de denominado: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del servicio de administración tributaria del estado de Morelos, determina que el clima organizacional y el desempeño organizacional están relacionados entre sí, ya que los resultados en ambos casos se ubican en el nivel de calificación alto/medio. Esto quiere decir que, de acuerdo a las variables ya mencionadas, existe un buen clima organizacional y desempeño laboral en la organización en la percepción y construcciones de los empleados.

Asimismo, Navarro (2018) en su trabajo de investigación para optar por el grado académico de licenciado en Administración de Empresas denominado: Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas, determina que existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A.; sustentando que el valor obtenido es del coeficiente de correlación de Spearman es de  $r=0.454^{**}$ ;  $p=0,003 < 0,05$ . El desarrollo personal beneficiara de manera positiva en el desempeño laboral más eficaz y eficiente.

Segundo. Tomando en consideración al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024, de acuerdo a los resultados arrojados nos refleja, la correlación de educación y el desempeño laboral es 0.501\*\* y el valor de significancia (Sig.) es 0.000 el mismo que es menor al margen de error propuesto del 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la educación se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral, es decir, en esta institución si la calidad de la educación aumenta el desempeño laboral se reflejará positivamente y viceversa.

Por otra parte, Curo (2020), en su trabajo de investigación para optar por el grado académico licenciado en Administración denominado: Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad provincial de Sechura - Piura 2019, determina que hay una relación directa entre selección de personal y desempeño laboral, ya que permite inferir que el desempeño laboral mejorara, en tanto mejore el reclutamiento de personal. Esto significa que la contratación de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral contribuyen en la eficacia y eficiencia.

Asimismo, Rojas (2019) en su trabajo de investigación para optar por el grado académico licenciado en Administración de Empresas denominado: Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas – 2019, determina que existe una correlación positiva alta entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas; sustentando que el valor obtenido es del coeficiente de correlación de Spearman es  $r=0,790^{**}; p=0,001 < 0.05$  con un nivel de confianza del 99%.

Tercero. Tomando en consideración al objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024, de acuerdo a los resultados arrojados nos refleja, la correlación de capacitación y el desempeño laboral es 0.488\*\* y el valor de significancia (Sig.) es 0.000 el mismo que es menor al margen de error propuesto del 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la capacitación se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral, por ende, en esta institución si la capacitación aumenta el desempeño laboral se reflejará positivamente y viceversa.

Por otra parte, Pérez (2021), en su trabajo de investigación para optar por el grado académico de maestro en Gestión Pública denominado: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020, determina que hay una relación de asociatividad directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral, sustentando que el valor obtenido es del coeficiente de correlación de Spearman es  $r=0,994^{**}$ ;  $p=0,000 < 0.05$ , indica una relación directa y un alto grado de correlación entre las variables de estudio.

Asimismo, Paucar (2022) en su trabajo de investigación para optar por el grado académico licenciado en Administración de Empresas denominado: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2022, determina que existe una correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, sustentando que el valor obtenido es del coeficiente de correlación de Spearman es  $r=0,879^{**}$ ;  $p=0,000 < 0.05$ .

Cuarto. Tomando en consideración al objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024, de acuerdo a los resultados arrojados nos refleja, la correlación de competencias y el desempeño laboral es  $0.421^{**}$  y el valor de significancia (Sig.), es 0.001 el mismo que es menor al margen de error propuesto del 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmando a un nivel de confianza de 95%. Por lo cual, la competencia se relaciona positivamente moderada con el desempeño laboral, por ello se alude que si hay mayor competencia en el ámbito laboral habrá un mayor compromiso de los trabajadores para aumentar la productividad del trabajo.

Del mismo modo, Garriazo (2018), en su trabajo de investigación para optar el grado académico de licenciado en Administración denominado: La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018, determina que la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral, sustentando que el valor obtenido es del coeficiente de correlación de Spearman es  $r=0,984^{**}$ ;  $p=0,000 < 0,05$ , indica que se tiene una correlación fuerte y positiva.

## CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de la investigación planteado, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia Andahuaylas, región Apurímac – 2024, debido a que el resultado del coeficiente rho de Sperman es 0,532\*\*, con un nivel de significancia (biateral) fue de 0,000 menor a 0,05. Entonces significa que existe una relación positiva entre el desarrollo del personal y desempeño laboral, a ello se puede indicar que ambas variables varían en el mismo sentido.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Sperman de 0,501\*\* con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 menor a 0,005, es decir que existe una relación positiva moderada entre la educación y el desempeño laboral en los trabajadores, debido a que la educación es uno de los factores más importantes que determinan la noción de trabajo para el logro de los objetivos en la organización.
3. En tanto al segundo objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Sperman de 0,488\*\* con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 menor a 0,005, es decir que existe una relación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores, por lo cual podemos afirmar que la capacitación a los personales en la institución es un factor fundamental para lograr los objetivos y así lograr un buen desempeño laboral en la organización.
4. Con relación al tercer objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Sperman de 0,421\*\* con un nivel de significancia (bilateral) de 0,001 menor a 0,005, es decir que existe una relación positiva moderada entre la competencias y desempeño laboral en los trabajadores, por lo cual podemos afirmar que hay mayor competencia en el ámbito laboral habrá un mayor compromiso de los trabajadores para aumentar la productividad del trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, a los funcionarios de la municipalidad distrital de Talavera, enfatizar en el fortalecimiento del desarrollo del personal a través de la educación, capacitación y competencias personales que inciden en el desempeño laboral de cada trabajador y de los grupos existentes en la organización. Para ello se debe resaltar los puntos críticos de los trabajadores e implementar acciones que mejoren el desarrollo personal y por mejorar el desempeño laboral.
2. Se recomienda, fomentar y propiciar a los trabajadores la educación a través de la convicción propia del desarrollo personal y en mejorar su formación profesional, así mismo los directivos continuar con la capacitación de acuerdo a sus competencias y especialidades de los servidores de la institución.
3. Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad distrital de Talavera, fomentar la capacitación consistiendo en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la municipalidad distrital de Talavera y que orienten hacia un cambio en los conocimientos de los trabajadores.
4. Finalmente, respecto a la cuarta conclusión, a los directivos de alto nivel de la municipalidad distrital de Talavera, fomentar las competencias a través del compromiso, comunicación y desarrollo del liderazgo, a fin de incrementar la productividad de cada trabajador, es decir cuando hay mayor competencia en el ámbito laboral habrá un mayor compromiso de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumntod de investigacion científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación* (6ta Edición ed.). Episteme.
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, XIV(40), 117-119. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>
- Baque, L. (2021). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Artículo original*, 10(01). <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e18.pdf>
- Bautista , R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 13. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beltrán, B. A. (2022). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del servicio de administración tributaria del estado de morelos*. [Tesis para obtener el título en Licenciado en Psicología, Un. Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional, Cuernavaca, morelos, México. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000825307>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigacion* (Tercera edición ed.). Colombia: Orlando Fernández Palma.
- Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista de producción, ciencias e investigación*, II(6), 15-22. <https://redib.org>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. (4), 75-77. <http://www.ilo.org/publns>
- Challa, B. (1992). *Relaciones humanas*.
- Chaverri, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de ciencias sociales*, III(157), 185-193. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15354681012>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Lyiy Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8 edición ed.). Mexicana, Reg. Núm. 736.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda Edición ed.). Mexicana, Reg. Núm. 736. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. Rosalba Michaca Fandiño y Edmundo Carlos Zúñiga Gutiérrez.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9 edición ed.). México: Mexicana, Reg. Núm. 736.
- Concepción, N. (2021). *Comunicación interna efectiva, pilar para el desempeño laboral del personal administrativo de UDELAS-Panamá* [Título para obtener grado de maestría en comunicación estratégica; Universidad Especializada de las Américas]. Repositorio Institucional, Udelas, Panamá. <https://doi.org/10.57819/kqse-h546>
- Curo, J. P. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura-Piura 2019* [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47013>
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimera Edición ed.). Universidades@pearsoned.com.
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones Humanas, Comportamiento humano en el trabajo* (9 edición ed.). México: Mexicana. Reg. Núm. 1031.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Archivo digital docencia investigación*, II(1), 65-90. <http://hdl.handle.net/10810/7025>
- Garriazo, J. L. (2018). *La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin sac, Lima-2018* [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23808>
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, VII(12), 103-116. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209>
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. <https://www.munitalavera.gob.pe/>. (s.f). *Página oficial de la institución*.
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. [Tesis para obtener maestría en gestión pública,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Cámara Nacional de la Industria.
- Navarro, T. L. (2018). *Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipalidad de Ahoro y Credito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas-2016*. [Tesis de título, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Unajma, Andahuaylas, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/349>
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Paucar, L. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional Chanka Andahuaylas, 2021* [Tesis para optar título profesional; Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional, Andahuaylas, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/701>
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI. *Revistas de investigación UNMSM*, XXII(44), 85-93.  
<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez, C. (2001). La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(31), 91-114.  
<http://hdl.handle.net/10486/668978>
- Pérez, F. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020*. [Título para optar el grado académico de maestro en gestión pública; Uni. Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional, Tumbes.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2506>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *Academia.edu*, VII, 50-51.  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>
- Ramón, E. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Salta]. Repositorio Institucional, Salta, Argentina.  
[https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac\\_css/index.php?lvi=cmspage&pageid=24&id\\_notice=67126](https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvi=cmspage&pageid=24&id_notice=67126)
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, XXIII(2). <http://revistaamc.sld.cu/>
- Robbins, & Coulter. (2004). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Rojas, N. (2019). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia sub Regional Chanka, Andahuaylas-2019*. [Tesis de título, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Unajma, Andahuaylas, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/524>
- Rueda, N. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *Dialnet*(1), 38-47. <https://dialnet.unirioja.es/>
- Ruíz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*(16), 64-91. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301603>
- Tejada, J., & Ruíz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, XIX(1), 17-37. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70643085001>
- Vázquez, M. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

**Título:** Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES Y DIMENSIONES   |
|--|---|--|---|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b><br/>¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación entre educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024?</li> </ul> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b><br/>Determinar la relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación que existe entre educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> <li>- Determinar la relación que existe entre capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> <li>- Determinar la relación que existe entre competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> </ul> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b><br/>Existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una correlación positiva moderada entre la educación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> <li>- Existe una correlación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> <li>- Existe una correlación positiva moderada entre la competencia y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.</li> </ul> | <p><b>VARIABLE 1:</b><br/>Desarrollo del personal.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación.</li> <li>- Capacitación.</li> <li>- Competencias.</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b><br/>Desempeño laboral.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia.</li> <li>- Eficiencia.</li> </ul> |
| MÉTODO Y DISEÑO  | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS  |   |
| <p><b>ENFOQUE:</b><br/>Cuantitativo.</p> <p><b>MÉTODO:</b><br/>Inductivo.</p> <p><b>DISEÑO:</b><br/>No-experimental.</p> <p><b>NIVEL:</b><br/>Correlacional.</p>   | <p><b>POBLACIÓN:</b><br/>La población considerada está conformada por todos los empleados de un total de 111 trabajadores de dicha institución.</p> <p><b>MUESTRA:</b><br/>Cuyo muestreo es no probabilístico por ser finita.</p>   | <p><b>TÉCNICAS:</b><br/>Encuesta.</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b><br/>Programa Estadístico SPSS V25.</p>  | <p><b>INSTRUMENTOS:</b><br/>Cuestionario</p>  |

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

**Título:** Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

| VARIABLE   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES   |
|--|---|--|--------------|---|
| <b>Variable 1:</b><br><br><b>Desarrollo del personal</b> | Según Chiavenato (2009), “El desarrollo personal favorecerá una mayor estabilidad emocional, una autoestima elevada y, principalmente, una creciente capacitación para el desempeño de diferentes puestos y funciones” (p.172).   | Es el proceso por el cual la educación, capacitación y competencias permiten la consecución del desarrollo personal, para aumentar las posibilidades de empleo y se debe generar conciencia para obtener resultados e incrementar la competitividad dentro de la organización. | Educación    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional</li> <li>• Desarrollo profesional</li> </ul>   |
|  |   |  | Capacitación | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmisión de información</li> <li>• Desarrollo de habilidades</li> <li>• Desarrollo de actitudes</li> </ul>                      |
|  |   |  | Competencias | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y colaboración</li> <li>• Raciocinio creativo y resolución de problemas</li> <li>• Desarrollo de liderazgo</li> </ul> |
| <b>Variable 2:</b><br><br><b>Desempeño laboral.</b>      | Según Bautista et al. (2020): Es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. (p.117) | El desempeño laboral será medido por la eficacia y eficiencia ya que permiten evaluar el grado de desempeño de los trabajadores, para poder llegar a la meta.  | Eficacia     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Metas alcanzadas</li> <li>• Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> </ul>                         |
|  |   |  | Eficiencia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal</li> <li>• Nivel de conocimiento</li> <li>• Desarrollo de actitudes</li> </ul>                        |

### Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

**Título:** Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024.

| VARIABLES                                     | DIMENSIONES                         | INDICADORES                                      | PESO %  | Nº DE ÍTEMS | ÍTEMS  |
|---|-------------------------------------|--|---------|-------------|--|
| <b>Variable 1:</b><br>Desarrollo del personal | <b>Dimensión 1:</b><br>Educación    | • Formación profesional.                         | 15.38 % | 4           | 1. ¿Su formación profesional es suficiente para su trabajo que ocupa?  |
|   |                                     | • Desarrollo profesional.                        |         |             | 2. ¿Usted considera que deberían tener en cuenta tu formación profesional a la hora de asignarte una tarea?                            |
|   | <b>Dimensión 2:</b><br>Capacitación | • Transmisión de información.                    | 23.08 % | 6           | 3. ¿Usted considera que RRHH debería ofrecer desarrollo profesional interno?   |
|   |                                     | • Desarrollo de habilidades.                     |         |             | 4. ¿Usted está satisfecho con su desarrollo profesional en la municipalidad?   |
|   |                                     | • Desarrollo de actitudes.                       |         |             | 5. ¿La municipalidad realiza capacitaciones para todo el personal durante el año?  |
|   | <b>Dimensión 3:</b><br>Competencias | • Comunicación y colaboración.                   | 15.38 % | 4           | 6. ¿Usted recibe capacitaciones en cuanto a la ejecución de procedimientos en la municipalidad?  |
|   |                                     | • Raciocinio creativo y resolución de problemas. |         |             | 7. ¿La institución le brinda oportunidades para aprender nuevas habilidades en el trabajo?   |
|   |                                     | • Desarrollo de liderazgo.                       |         |             | 8. ¿Usted ha participado en eventos de formación profesional, cursos, seminarios, talleres organizados por su institución?             |
|   |                                     |  |         |             |  |
|   |                                     |  |         |             | 10. ¿Usted considera que el periodo de trabajo en la municipalidad le permitió mejorar sus habilidades comunicativas con las personas? |
|   |                                     |  |         |             | 11. ¿Usted demuestra interés por alcanzar los objetivos que le asignaron?  |
|   |                                     |  |         |             | 12. ¿Usted realiza su trabajo sin necesidad de ser supervisado?  |
|   |                                     |  |         |             | 13. ¿Usted mantiene comunicación interpersonal y trabaja con todos los trabajadores de la municipalidad para lograr tu objetivo?       |
|   |                                     |  |         |             | 14. ¿Usted demuestra creatividad a la hora de resolver los problemas que se presentan en el trabajo?                                   |

|  |                                   |   |         |   |  |
|--|-----------------------------------|---|---------|---|--|
| <b>Variable 2:</b><br>Desempeño<br>laboral | <b>Dimensión 1:</b><br>Eficacia   | • Calidad de trabajo.                   | 19.23 % | 5 | 15. ¿Usted llega puntualmente a su trabajo?<br>16. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?  |
|  |                                   | • Metas alcanzadas.                     |         |   | 17. ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?<br>18. ¿Usted considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus metas propuestas?   |
|  |                                   | • Cumplimiento de las tareas asignadas. |         |   | 19. ¿Usted propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?   |
|  | <b>Dimensión 2:</b><br>Eficiencia | • Responsabilidad del personal.         | 26.92 % | 7 | 20. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?<br>21. ¿Su jefe inmediato está satisfecho con la calidad de trabajo que realiza?<br>22. ¿Usted logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?                 |
|  |                                   | • Nivel de conocimiento.                |         |   | 23. ¿Usted aporta ideas nuevas para mejorar el proceso de trabajo?<br>24. ¿Usted se adapta fácilmente a los cambios internos que se realiza en la institución?<br>25. ¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? |
|  |                                   | • Desarrollo de actitudes.              |         |   | 26. ¿Usted considera que las actividades semanales o mensuales están planificadas y organizadas en tiempo y forma?   |

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



### CUESTIONARIO

Buenos días / tardes:

Anticipadamente, agradezco su participación en el presente estudio para la elaboración de una tesis profesional, el mismo que se realiza con la finalidad de establecer la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024. Te pido que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. Tus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con “**X**” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

#### **I. DATOS GENERALES.**

##### **1.1. Género**

- a. Masculino                      b. Femenino

##### **1.2. Edad**

- a. Menos de 25 años  
b. De 26 a 35 años  
c. De 36 a 45 años  
d. De 46 a más

##### **1.3. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado**

- a. Primaria  
b. Secundaria.  
c. Técnico.  
d. Universidad.

##### **1.4. Tipo de empleo.**

- a. Nombrado  
b. Contratado  
c. Designado

##### **1.5. Tiempo de servicios**

- a. Menos de 1 año  
b. Menos de 5 años

c. Más de 6 años

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor represente a lo que piensa usted. Marque con una "X" la alternativa elegida del ítem de acuerdo con la siguiente escala. Solamente una opción.

| 1                        | 2             | 3                       | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|-------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Medianamente de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N°                                 | Ítems  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>V1: DESARROLLO DEL PERSONAL</b> |  |   |   |   |   |   |
| <b>D1: Educación</b>               |  |   |   |   |   |   |
| 01                                 | ¿Su formación profesional es suficiente para su trabajo que ocupa?   |   |   |   |   |   |
| 02                                 | ¿Usted considera que deberían tener en cuenta tu formación profesional a la hora de asignarte una tarea?                           |   |   |   |   |   |
| 03                                 | ¿Usted considera que RRHH debería ofrecer desarrollo profesional interno?  |   |   |   |   |   |
| 04                                 | ¿Usted está satisfecho con su desarrollo profesional en la municipalidad?  |   |   |   |   |   |
| <b>D2: Capacitación</b>            |  |   |   |   |   |   |
| 05                                 | ¿La municipalidad realiza capacitaciones para todo el personal durante el año?   |   |   |   |   |   |
| 06                                 | ¿Usted recibe capacitaciones en cuanto a la ejecución de procedimientos en la municipalidad?                                       |   |   |   |   |   |
| 07                                 | ¿La institución le brinda oportunidades para aprender nuevas habilidades en el trabajo?  |   |   |   |   |   |
| 08                                 | ¿Usted ha participado en eventos de formación profesional, cursos, seminarios, talleres organizados por su institución?            |   |   |   |   |   |
| 09                                 | ¿Usted considera que los empleados tienen actitudes y comportamientos positivos en la organización?                                |   |   |   |   |   |
| 10                                 | ¿Usted considera que el periodo de trabajo en la municipalidad le permitió mejorar sus habilidades comunicativas con las personas? |   |   |   |   |   |
| <b>D3: Competencias</b>            |  |   |   |   |   |   |
| 11                                 | ¿Usted demuestra interés por alcanzar los objetivos que le asignaron?  |   |   |   |   |   |
| 12                                 | ¿Usted realiza su trabajo sin necesidad de ser supervisado?  |   |   |   |   |   |

|                              |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 13                           | ¿Usted mantiene comunicación interpersonal y trabaja con todos los trabajadores de la municipalidad para lograr tu objetivo? |  |  |  |  |  |
| 14                           | ¿Usted demuestra creatividad a la hora de resolver los problemas que se presentan en el trabajo?                             |  |  |  |  |  |
| <b>V2: DESEMPEÑO LABORAL</b> |  |  |  |  |  |  |
| <b>D1: Eficacia</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 15                           | ¿Usted llega puntualmente a su trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 16                           | ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?   |  |  |  |  |  |
| 17                           | ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?  |  |  |  |  |  |
| 18                           | ¿Usted considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus metas propuestas?  |  |  |  |  |  |
| 19                           | ¿Usted propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?   |  |  |  |  |  |
| <b>D2: Eficiencia</b>        |  |  |  |  |  |  |
| 20                           | ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?   |  |  |  |  |  |
| 21                           | ¿Su jefe inmediato está satisfecho con la calidad de trabajo que realiza?  |  |  |  |  |  |
| 22                           | ¿Usted logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 23                           | ¿Usted aporta ideas nuevas para mejorar el proceso de trabajo?   |  |  |  |  |  |
| 24                           | ¿Usted se adapta fácilmente a los cambios internos que se realiza en la institución?   |  |  |  |  |  |
| 25                           | ¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?   |  |  |  |  |  |
| 26                           | ¿Usted considera que las actividades semanales o mensuales están planificadas y organizadas en tiempo y forma?               |  |  |  |  |  |

Nota. Elaboración propia

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

Anexo 5: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: *Simón.....José.....Cama.....Flores.....*  
Grado Académico: *Magister.....en.....Administración.....de.....Empresas*  
Fecha: *15/1/2024*

**II. OBSERVACIONES:**

**FORMA:**

.....  
.....  
.....

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

.....  
.....  
.....

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

**III. VALIDACIÓN:**

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

.....  
.....

UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE MARÍA ARGÜEDAS  
*Mg. Simón José Cama Flores*  
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: *24461156*

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: *Rosa... Nelida... Ascue... Ruiz*

Grado Académico: *Magister... en... Administración de Empresas*

Fecha: *11... 10... 2014*

**II. OBSERVACIONES:**

**FORMA:**

.....  
.....  
.....

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....  
.....  
.....

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....  
.....  
.....

**III. VALIDACIÓN:**

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

.....  
.....

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
*[Handwritten Signature]*  
Mgtr. *Rosa Nelida Ascue Ruiz*  
DOCENTE  
F. AB. N° 01010  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: *44346273*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: OSCAR APAZA APAZA

Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Fecha: 15.1.01.24

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

REVISAR

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

—

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

—

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento  Procedo  No Procedo para su aplicación.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELLES

Dr. Oscar Apaza Apaza

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 762549

**Anexo 6: Fotografías de la investigación**



Fotg. 01: Encuesta a la oficina de Administración Tributaria y Rentas.



Fotg. 02: Encuesta a la Gerencia de Servicios Públicos de la MDT.



Fotg. 03: Encuesta a la Gerencia de Desarrollo Sostenible de la MDT.



Fotg. 04: Encuesta al Departamento de Transporte y Seguridad Vial de la MDT.



Fotg. 06: Encuesta al Departamento de Desarrollo Humano de la MDT.



Fotg. 07: Encuesta al Departamento de Maquinaria y Equipo pesado de la MDT



Fotg. 08: Encuesta al Departamento de desarrollo Economico de la MDT.



Fotg. 09: Encuesta a la Gerencia de Infraestructura Desarrollo Urbano y Catastro.



Fotg. 10: Encuesta a la Oficina de Contabilidad de la MDT.



Fotg. 11: Encuesta a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.



Fotg. 12: Encuesta a la Oficina de División de Vigilancia Sanitaria de la MDT.



Fotg. 13: Encuesta a la Oficina de SISFOH de la MDT.

## Anexo 7: Evidencias y documentación de la entidad

**Solicitó:** Información total del personal que laboran en la Municipalidad Distrital de Talavera con fines de investigación (Tesis)

**SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA.**

**Atención:** Gerencia de Recursos Humanos

Municipalidad Distrital Talavera  
**MESA DE PARTES**  
Rec. 2000  
23 FEB. 2024  
Folio 2  
Hora 10:17 AM  
Punto

Yeny PALOMINO CENTENO, identificado con DNI N° 73468408, domiciliado en Jr. Belgica N° 583, del distrito de Talavera, con teléfono N° 954661748, ante ud. me presento y digo:

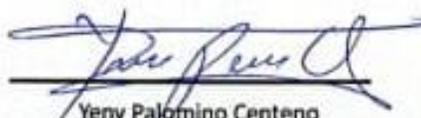
Que, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de la provincia de Andahuaylas, estoy desarrollando mi Tesis titulada **"DESARROLLO DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC – 2023"**.

Que, siendo un requisito para mi investigación **SOLICITO QUE ME BRINDE EL TOTAL DEL PERSONAL QUE LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA PARA FINES DE INVESTIGACIÓN**, así como permitirme recabar información que sea necesaria a través de encuestas a sus funcionarios, las misma que serán de ayuda para concluir la elaboración de mi tesis, cuyos resultados coadyuvaran al análisis y conocimiento del desempeño laboral de los trabajadores en la entidad.

**Por lo expuesto:**

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Talavera 23 de febrero del 2024

  
Yeny Palomino Centeno  
DNI: 73468408



**Municipalidad  
Distrital de Talavera**  
Gestión 2023 - 2026

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

**INFORME N° 070-2024-MDT-D.RR. HH/JVT.**

**A** : C.P.C. GUIDO FIDEL RAMIREZ TAMAYO,  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MDT.

**DE** : LIC. JULIA LUZMILA VIVANCO TORVISCO,  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.

**ASUNTO** : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA.

**REFERENCIA** : Solicitud con N° de Reg. 20000

**FECHA** : 11 de marzo de 2024.

Me es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarle cordialmente y a su vez en atención a la solicitud presentada por YENY PALOMINO CENTENO, en relación a la cantidad de trabajadores que cuenta la Municipalidad Distrital de Talavera. En tal sentido, se proporciona la información solicitada con fines académicos de investigación para la tesis titulada "Desarrollo del Personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Talavera", según el siguiente detalle:

**CANTIDAD DE TRABAJADORES SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN**

| Decreto Legislativo N° 276 | Decreto Legislativo N° 1057 | Decreto Legislativo N° 728 |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 72                         | 32                          | 7                          |

Siendo así la cantidad total de trabajadores a la fecha actual 111 en planilla.

**OBSERVACIÓN:** Asimismo, es preciso mencionar que; según lo establecido en art.17 del Texto Único Ordenado de la Ley 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, no se puede proporcionar más detalles que han sido solicitados, debido a que de este modo se estaría afectando la esfera de la intimidad de los trabajadores, con las excepciones de que lo solicite el Poder Judicial, Ministerio Público y otras entidades autónomas.

Es todo en cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA  
**GERENCIA ADM. Y F.**  
**PROVEIDO**  
PASE A: CARTA A  
PARA: YENY PALOMINO  
Fecha: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA  
Lic. Julia Luzmila Vivanco Torvisco  
DNI 22805402  
JEFE DE RRHH

Municipalidad Distrital Talavera  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
**RECIBIDO**  
12 MAR. 2024  
REGISTRO: 2147  
HORA: 10:18

**Anexo 8: Data estadística**

|   |          | <b>Estadísticos</b> |      |   |                |                     |
|---|----------|---------------------|------|---|----------------|---------------------|
|   |          | Género              | Edad | Usted qué nivel de estudio ha alcanzado | Tipo de empleo | Tiempo de servicios |
| N | Válido   | 111                 | 111  | 111                                     | 111            | 111                 |
|   | Perdidos | 0                   | 0    | 0                                       | 0              | 0                   |

|   |          | P_1 | P_2 | P_3 | P_4 | p_5 | p_6 | p_7 | p_8 | P_9 | P_10 | P_11 | P_12 | P_13 | P_14 | P_15 | p_16 | P_17 | P_18 | P_19 | P_20 | P_21 | P_22 | P_23 | P_24 | P_25 | P_26 |
|---|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Válido   | 11  | 11  | 11  | 11  | 1   | 1   | 1   | 1   | 11  | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   |
|   | Perdidos | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

|   |          | <b>Estadísticos</b> |      |      |      |     |      |      |
|---|----------|---------------------|------|------|------|-----|------|------|
|   |          | V1                  | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V2  | V2D1 | V2D2 |
| N | Válido   | 111                 | 111  | 111  | 111  | 111 | 111  | 111  |
|   | Perdidos | 0                   | 0    | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    |

|   |          | <b>Estadísticos</b>     |           |              |              |
|---|----------|-------------------------|-----------|--------------|--------------|
|   |          | DESARROLLO DEL PERSONAL | Educación | Capacitación | Competencias |
| N | Válido   | 111                     | 111       | 111          | 111          |
|   | Perdidos | 0                       | 0         | 0            | 0            |

|   |          | <b>Estadísticos</b> |            |          |
|---|----------|---------------------|------------|----------|
|   |          | DESEMPEÑO LABORAL   | Eficiencia | Eficacia |
| N | Válido   | 111                 | 111        | 111      |
|   | Perdidos | 0                   | 0          | 0        |

## Anexo 9: Autorización de publicación en el repositorio institucional digital (RIDUNAJMA)



### FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL (RIDUNAJMA)

#### 1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos: Yeny Palomino Centeno  
DNI / Carnet de Extranjería: 73468408  
Pasaporte N°:  
Correo institucional: [1103920281@unajma.edu.pe](mailto:1103920281@unajma.edu.pe)  
Teléfono / Celular: 954661748  
Correo electrónico: [yenni99pc@gmail.com](mailto:yenni99pc@gmail.com)

#### 2. GRADO, TÍTULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

| Bachiller | Título profesional | Magister | Doctor | Segunda Especialidad |
|-----------|--------------------|----------|--------|----------------------|
|           | X                  |          |        |                      |

#### 3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

| Tesis | Trabajo académico | Trabajo de investigación | Trabajo de Suficiencia profesional |
|-------|-------------------|--------------------------|------------------------------------|
| X     |                   |                          |                                    |

Título: DESARROLLO DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC – 2024.

Asesor: Mg. Sandy Guillén Cuba

Año: 2024

Unidad Académica: Escuela Profesional de Administración de Empresas

  
Firma  
DNI: 73468408  
YENY PALOMINO CENTENO





## LICENCIAS

### Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional José María Arguedas, una Licencia No Exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la Universidad Nacional José María Arguedas, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación es original y no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Nacional José María Arguedas consignará el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no les hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

- (  ) SI autorizo que se deposite inmediatamente  
(  ) NO autorizo

Fecha:

  
.....

Firma

DNI: 73468408  
YENY PALOMINO CENTENO

