



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO
VILCA APAZA - 2023**

TESIS PRESENTADO POR:

Bach. JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO
VILCA APAZA - 2023

TESIS PRESENTADO POR:

Bach. JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON


PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HASIENDA PUBLICA NACIONAL - P15



RESOLUCIÓN N° 111-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de julio del 2025

VISTOS: El Oficio No 018-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 30 de junio del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 4916** presentado por el (la) Bachiller: **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
1er Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES, 04 de julio del 2025
Hora	: 08:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Decano de la Facultad de Cs.
Contables y financieras

**RESOLUCIÓN N° 723 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 20 de diciembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-18410 de fecha 11 de diciembre del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, la misma que pertenece a la línea de investigación: **POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, presentado por el (la) Bachiller. **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RECONOCER** como **ASESOR(a)** al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N°037-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 24 de abril del 2025

Visto: el Expediente N° 1468 de fecha 31 de marzo del 2025 del **Bach. SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N° 723-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: titulado: **GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023**, presentado por el (la) Bachiller. **SAAVEDRA CAPIA JUAN CARLOS**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DR. OLISES AGUILAR PINTO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71064118
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-0360-3163
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058

Datos de investigación	
Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Antonio De Putina Distrito: Pedro Vilca Apaza</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.062716989901165 Longitud: -69.88082532417731</p> <p>https://maps.app.goo.gl/ehsdEN1Mgef38rv6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 – Julio 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ

Dr. ULISES AGUILAR PINTO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD



Yo JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA, identificado con DNI Nro. 71064118 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

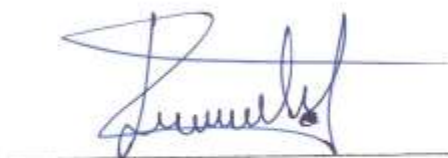
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de Julio del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Mis padres, apoyo inquebrantable en momentos difíciles, ejemplo de resistencia y dedicación.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Contabilidad proporcionarme herramientas académicas y los recursos en mi formación profesional. 4



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema	1
1.2. FORMULACIÓN.....	2
1.2.1. Problema principal.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.3.1. Teórica	3
1.3.2. Práctica	3
1.3.3. Metodológica	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. HIPÓTESIS.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.2. Hipótesis específica.....	4
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	7



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1.	ANTECEDENTES	9
2.2.	BASES TEÓRICAS	14
2.2.1.	Gestión de personal	14
2.2.2.	DESEMPEÑO LABORAL	16
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.	MÉTODOS	20
3.2.	ÁMBITO	20
3.3.	ENFOQUE	20
3.4.	TIPO	20
3.5.	NIVEL	20
3.6.	DISEÑO	21
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA	21
3.7.1.	Población	21
3.7.2.	Muestra	21
3.8.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	21
3.8.1.	Encuesta	21
3.8.2.	Instrumento	21
3.9.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	21

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	22
4.1.1.	Variable 1: Gestión personal	22
4.1.2.	Variable 2: Desempeño laboral	24
4.1.3.	Dimensión: Selección personal	26



4.1.4.	Dimensión: Capacitación y desarrollo	28
4.1.5.	Dimensión: Eficiencia laboral	30
4.1.6.	Dimensión: Productividad laboral.....	31
4.2.	Prueba de hipótesis	34
4.2.1.	Prueba de normalidad	34
4.2.2.	De hipótesis general	35
4.2.3.	De hipótesis específica 1	36
4.2.4.	De hipótesis específica 2	37
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
	CONCLUSIONES	39
	RECOMENDACIONES.....	40
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
	ANEXOS.....	43
	ANEXOS 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	50
	ANEXOS 2. INSTRUMENTOS	51
	ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	53
	ANEXO 4. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE R DE PEARSON	55



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: Gestión de personal.....	7
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Desempeño laboral.....	8
Tabla 3 Gestión de personal	22
Tabla 4 Desempeño laboral	24
Tabla 5 Selección de personal	26
Tabla 6 Capacitación y desarrollo	28
Tabla 7 Eficiencia laboral	30
Tabla 8 Productividad laboral.....	32
Tabla 9 Prueba de normalidad	34
Tabla 10 Pruebas hipótesis general	35
Tabla 11 Prueba de hipótesis especifica 1	36
Tabla 12 Pruebas de hipótesis especifica 2	37



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión de personal	23
Figura 2 Desempeño laboral	24
Figura 3 Selección de personal	26
Figura 4 Capacitación y desarrollo	28
Figura 5 Eficiencia laboral	30
Figura 6 Productividad laboral.....	32



RESUMEN

La investigación tiene propósito de encontrar relación de gestión de personal y desempeño laboral en el municipio Pedro Vilca Apaza - 2023. La investigación plasmó enfoque cuantitativo y correlacional. El método utilizado fue inductivo-deductiva, diseño transversal no experimental. El procedimiento empleado en el acopio de datos es el cuestionario, muestra 17 empleados.

Los resultados según la prueba R de Pearson 0.768, indica la gestión de personal muestra relación positiva y el desempeño laboral. Pero, se presenta también casos donde la gestión personal no abarca prestación de servicios al público los cuales son considerados regulares, por falta de talleres de capacitaciones en el manejo de documentos y trato de personal usuario con empatía, que afecta baja eficiencia en el cumplimiento de metas. La prueba R de Pearson cuyo valor p es 0.000 debajo de 0.05, significa la gestión de personal muestra relación de desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023.

Palabras claves: Gestión, desempeño laboral, productividad.



ABSTRACT

The thesis, entitled "Personnel Management and Job Performance in the District Municipality of Pedro Vilca Apaza - 2023," aimed to determine the relationship between personnel management and job performance in the District Municipality of Pedro Vilca Apaza - 2023. The research took a quantitative approach, particularly implementing the correlational level. An inductive-deductive method and a non-experimental cross-sectional applied design were used. The procedure employed was a survey, and the tool used was a questionnaire. A sample of 17 employees from a group of individuals in the population was analyzed. According to Pearson's R results, which is 0.768, personnel management is highly positively related to job performance, meaning that personnel management and job performance in the institution are average, with limited training and low efficiency in meeting goals. Based on Pearson's R test, the p-value is 0.000 below 0.05, which means that personnel management has a significant relationship with job performance in the District Municipality of Pedro Vilca Apaza - 2023.

Keywords: Personnel management, job performance, selection, training, productivity



INTRODUCCIÓN

El conocimiento teórico y práctico de gestión laboral en una organización constituye pilar fundamental de especial relevancia en las entidades públicas y privadas. Las municipalidades actúan como el primer nivel de interacción entre el Estado y la población. Sin embargo, las complejidades inherentes a la administración pública obstaculizan el desarrollo óptimo en la prestación de servicios a favor de las instituciones.

La Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza, como muchas otras municipalidades en el Perú, enfrenta retos significativos en la gestión del recurso humano, elemento clave para prestar servicios con calidad de eficiencia. Estas observaciones a motivado emprender nuestra investigación relacionados la gestión y su influencia en el personal que desempeñan su responsabilidad.

Nuestra investigación está centrado su campo de acción indagar los mecanismos del reclutamiento de personal con experiencia y el impacto en la productividad y efectividad del personal. Al concluir el estudio pensamos aportar propuestas de mejora que contribuyan al fortalecimiento institucional de la municipalidad.

Con base a un enfoque metodológico que combina técnicas y procedimientos de coadyuvar relación de gestión y desempeño para generar evidencia que pueda ser utilizada como base para formular políticas públicas en el ámbito municipal.

En este sentido, la investigación se erige como una contribución académica y práctica que permitirá no solo comprender las dinámicas internas de esta institución, sino también formular estrategias aplicables en otros



contextos similares, promoviendo la gestión pública eficiente y centrada en las personas.

La direccionalidad de nuestra investigación es encontrar provisión contable de devengados, prever el empleo de técnica de reportar datos y considerar el análisis respectivo. Resultados encontrados se analizan a la luz de investigaciones anteriores y, por último, se formulan recomendaciones basados en las conclusiones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

Un estudio realizado por Pérez & González (2019) en los municipios de América Latina, identificó poca claridad de objetivos institucionales son factores recurrentes que limitan el desempeño laboral. Los autores destacan que, para mejorar el desempeño, es fundamental implementar sistemas de evaluación metas organizacionales.

En el ámbito internacional, las municipalidades en países con vías de desarrollo enfrentan mayores desafíos debido a la limitada profesionalización de los empleados públicos y la ausencia de planes estratégicos de recursos humanos. Martínez (2021), "es necesario adoptar enfoques más integrales en la gestión de personal que combinen procesos de selección transparentes, programas de desarrollo continuo y mecanismos efectivos de evaluación de desempeño". Sin embargo, estas prácticas aún son escasas en muchos gobiernos locales, afectando sus capacidades de las municipalidades para cumplir con sus objetivos.

La gestión de personal en las municipalidades peruanas está influenciada por un sistema administrativo que a menudo prioriza criterios políticos sobre las competencias técnicas en los procesos de selección. Según García & Ruiz



(2020), "los gobiernos locales en el Perú carecen de políticas claras en altos niveles rotación y bajo compromiso de los trabajadores". Esta problemática se ve agravada por la limitada capacitación y actualización del personal, un aspecto crítico para asegurar la calidad municipal.

En el distrito Pedro Vilca Apaza, 2023, la gestión de personal se caracteriza por prácticas poco objetivas en la asignación de cargos, priorizando afinidades políticas sobre el mérito, lo que genera desmotivación y bajo compromiso laboral por falta de previsión del alcalde de abrir puerta a favor de los trabajadores mediante talleres de capacitación, actualización en el manejo eficiente de la administración interna que repercute desempeño del personal en forma negativa. Como resultado, las tareas se cumplen de manera regular, sin eficiencia ni orientación a la mejora continua. Esta situación refleja una debilidad institucional que compromete la calidad del servicio público. Chiavenato (2017), el clave para lograr resultados eficientes. Por ello, es urgente implementar procesos transparentes y estratégicos en la gestión de personal.

1.2. FORMULACIÓN

1.2.1. Problema principal

¿Cómo prever relación de gestión personal y desempeño laboral
Municipalidad Pedro Vilca Apaza?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué estrategias se prevé relacionar gestión personal y eficiencia
laboral la Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023?

¿Qué acciones se prevé utilizar relación de gestión personal y la
productividad Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023?



1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Teórica

Una buena gestión personal en una organización influye significativamente en el desempeño de los trabajadores. En la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza, una gestión eficiente del personal permite optimizar los recursos, fortalecer el compromiso del trabajador y mejorar los servicios a la comunidad. El desempeño que prestan servicios los trabajadores es el resultado de constante capacitación, especialización del personal. De ahí, surgió necesidad de emprender el estudio y proponer mejoras en la gestión institucional.

1.3.2. Práctica

La investigación muestra un sustento práctico que influye una buena acción laboral en el distrito Pedro Vilca Apaza. Los resultados será una estrategia para optimizar acciones de motivación, selección del personal que conllevará a mejorar eficiencia administrativa. Además, hallazgos servirán insumo en tomar decisiones acertadas para fortalecer la gestión pública local.

1.3.3. Metodológica

Para prever una buena y esmerada estrategia del desenvolvimiento profesional en gestión personal necesita conocer y manejar una metodología activa y adecuada en una organización. El caso Municipalidad Pedro Vilca Apaza, hemos optado ejecutar trabajo correlacional y transversal que integra todo el personal colaborador de la gestión administrativa con trabajos altamente especializados a coadyuvar a la autoridad en el cumplimiento de sus obligaciones al servicio del usuario. Para ello, la aplicabilidad de una estrategia



metodológica permitirá garantizar el cumplimiento de los resultados en bien de la población Vilcapacino.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Prever relación de gestión personal y desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar estrategias de relación de gestión personal y eficiencia laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023.

Determinar acciones relación de gestión personal y productividad Municipalidad Pedro Vilca Apaza - 2023.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Gestión personal prevé relación significativa de desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza.

1.5.2. Hipótesis específica

Gestión personal tiene relación significativa con eficiencia laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza.

Gestión personal correlaciona con productividad Municipalidad Pedro Vilca Apaza.



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Variable: *Gestión personal*

DEFINICIÓN	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES	TIPO DE	
Gestionar personas implica planificar, contratar, capacitar, evaluar y mantener empleados comprometidos y productivos	Los encuestados respondieron gestión personal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento ✓ Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil claro ✓ Transparencia en la selección ✓ Relacionados con gestión ✓ Presupuesto de capacitaciones 	Ordinal Escala Likert	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	Bajo Regula r Alto	Cuantitativa



Tabla 2:

Desempeño laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE	NIVELES	TIPO DE VARIABLE
Nivel de eficacia con que el trabajador cumple sus funciones asignadas.	Los encuestados facilitaron información sobre el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia laboral ✓ Productividad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso adecuado de recursos asignados ✓ Cumplimiento de plazos ✓ Clima laboral ✓ Logro de metas y objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo Likert - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> Bajo Regular Alto 	Cuantitativa



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacional

Jiménez Gamboa (2021) Resultados: clima organizacional influye desempeño laboral de empleados Gobierno Municipal GAD Ambato. Utilizaron cuestionario. El régimen laboral del municipio es autónomo, los trabajadores muestran confianza en la gestión. Según la prueba de Spearman el clima organizacional influye el rendimiento laboral y la productividad con eficacia y eficiencia. La motivación del trabajador es limitada y no se cumple los objetivos de la institución municipal. Se concluye, el mejor trato de clima organizacional mejora desempeño laboral, las relaciones interpersonales son inadecuadas, la presión institucional, la falta de comunicación efectiva y el escaso reconocimiento influyen negativamente en la actitud y el rendimiento del personal. Se identificó promover prácticas de liderazgo positivo y generar ambientes laborales que fomenten la cohesión, la equidad y la innovación. Finalmente, recomienda aplicar estrategias orientadas a mejorar las condiciones del clima laboral.

Pacherrez Riva (2021) investigación. "Desempeño laboral Municipio Rioja". Descripción: percepción de funcionarios 77.8%, laboradores 66.7%. Las



dimensiones analizadas eficacia, eficiencia y relaciones interpersonales mostraron deficiencias importantes, como incumplimiento de metas, escasa socialización de objetivos, falta de incentivos y deficiente comunicación interna. Asimismo, gestión municipio es deficiente, selección de personal no consideran perfil con experiencia, escasa capacitación. Resultados: requiere implementar un modelo de gestión por competencias. Conclusión: desempeño laboral en el municipio de Rioja es insuficiente, existen limitaciones de talento humano, selección, capacitación y desarrollo profesional es fraudulento, no existe un modelo de gestión por competencias, sin herramientas para cumplir eficientemente funciones..

Burgos Causil & Orozco Mendoza (2022) Resultado: trabajadores del sector comercial presentaron niveles moderados de ansiedad, y alta proporción de estrés que ha perjudicado bajo rendimiento laboral. Conclusión: estrés y la ansiedad están estrechamente vinculados al bajo rendimiento laboral. Estos factores intensifican miedo al contagio, sobrecarga laboral e inestabilidad económica. Mediante estrategias organizacionales, programas de bienestar emocional y gestión de riesgos psicosociales se puede rescatar mejorar el desempeño en el trabajo.

2.1.2. Nacional

Pilco Garcia (2022) trabajo: "Gestión personal y laboral municipio La Banda, Shilcayo Pasco. Descripción: el rendimiento laboral se ubica entre 50 % y 59 %, coeficiente de Spearman es 0,962 y valor p de 0,000, indica relación significativa entre las variables. Por lo tanto, la administración personal es directamente responsable del 92,54 % del rendimiento laboral. También se observaron altas correlaciones entre el rendimiento laboral y las dimensiones de



admisión, desarrollo, condiciones de trabajo y supervisión. Los objetivos institucionales se ven afectados negativamente por las deficiencias en la contratación, la selección y el seguimiento. La investigación sugiere implementar planes estratégicos, formación, incentivos para optimizar rendimiento con eficacia en la gestión basada en competencias.

Quispe Quilca (2021) investigación: "Desempeño laboral en la Municipalidad de Huancán" Se observó que los funcionarios con experiencia previa, tanto en otras municipalidades como en ministerios y ONG, mostraron mayor eficiencia y compromiso con el desarrollo local. Las acciones como el tratamiento de agua potable, manejo de residuos y la atención al ciudadano fueron mejoradas mediante planificación participativa. Se identificó la necesidad de estabilidad y liderazgo para garantizar la ejecución de políticas públicas eficaces. Además, se resaltó la importancia de una gestión cercana y coordinada con la comunidad. Conclusión: los funcionarios con conocimientos técnicos y vocación de servicio contribuyen al desarrollo local, siempre que exista liderazgo político y coordinación institucional. Asimismo, la ética pública, la transparencia en el uso de recursos y la inclusión de la ciudadanía en la planificación son pilares para una gestión efectiva.

Guerra Acho (2022) investigación: "nivel de gestión por competencias Municipalidad de Huachipa, Lima". El estudio demostró evidencias entre la gestión de competencias y rendimiento laboral. Gestión por competencias es una característica de rendimiento laboral efectiva entre trabajadores administrativos, 97,22 % muestran variabilidad en el proceso de selección y capacitación del personal para el desempeño adquisitivo.



Cruzado Ramírez (2021) Estudio: "Motivación y rendimiento laboral trabajadores de Gestión de Recursos Humanos Ayuntamiento de Cajamarca". Se utilizó prueba estadística Rho cuyo resultado fue 0.524 y $p < 0.05$. El análisis reveló impactos en cumplimiento de funciones y las características individuales del trabajador. A pesar de ello, se evidenciaron bajos niveles de motivación institucional, ausencia de políticas de incentivos, escasas capacitaciones y poco reconocimiento al personal. Conclusión: mayor nivel de motivación incrementa mejor desempeño laboral. La motivación es el conjunto de factores internos y externos que intensifica calidad del servicio a fortalecer con medidas de capacitación, reconocimiento en las condiciones de trabajo.

2.1.3. Local

Huanca Bautista (2021) investigación: "Jornada laboral y desempeño administrativo Municipalidad Vilquechico". 50 % utilizan alto porcentaje de redes sociales para atender llamadas de clientes. Pero, existe falencias en la planificación, cronogramas y flujogramas de desarrollo de actividades. La gestión muestra acciones inadecuadas por acumulación de tareas, estrés laboral y baja calidad en la atención al usuario. La investigación revela correlación positiva entre gestión municipal y rendimiento laboral. Se recomienda implementar estrategias de gestión del tiempo, capacitación en hábitos laborales eficientes y fomentar una cultura organizacional que priorice el buen uso del tiempo laboral.

Quispe Tola (2020) Estudio: "correlación de formación en gestión municipal Santa Lucía, Lampa". La encuesta realizada a 36 trabajadores, el análisis de coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,900$, $p < 0,000$) indica asociación de variables. Las dimensiones evaluadas —inducción, panorama del proceso e implementación del programa de capacitación— mostraron niveles moderados



de aplicación. Los trabajadores manifestaron debilidades en planificación, seguimiento y efectividad de las capacitaciones ofrecidas. Se concluyó que una gestión de capacitación adecuada mejora notablemente el desempeño laboral, ya que fortalece habilidades, motiva al personal y contribuye al cumplimiento de metas institucionales. La carencia de programas sistemáticos y la poca evaluación del proceso de formación afectan la eficiencia en el trabajo. Por ello, se recomienda implementar planes de capacitación estructurados, con seguimiento y evaluación permanente, que permitan mejorar el desempeño para brindar servicios de calidad a los usuarios.

Yucra Mamani (2023) Las dimensiones de admisión de personal, capacidades y remuneración personal mostraron relaciones positivas con el rendimiento laboral, en particular la dimensión de capacidades con 0,550 y la admisión con 0,546, mientras que la remuneración alcanzó 0,433. Conclusión: los procesos de admisión, el fortalecimiento de capacidades y una adecuada política de compensación son elementos clave que inciden positivamente en el rendimiento del personal. Se recomienda implementar una gestión más estratégica y profesionalizada para mejorar productividad institucional atención a la ciudadanía.

Ccansaya Fuentes (2022) El análisis de planificación, organización, dirección, control influyen directamente en la planificación de recursos, liderazgo institucional y procesos de control interno, lo que afecta el logro de metas institucionales y el compromiso laboral. Conclusión: una adecuada gestión administrativa mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores Municipalidad de Patambuco. Pero, vale indicar falta jerarquías organizacionales claras, la escasa motivación del personal y la débil supervisión



de actividades influyen negativamente en el cumplimiento de funciones. Por ello, se recomienda fortalecer la gestión administrativa implementando una estructura organizativa eficiente, liderazgo efectivo y mecanismos de control que promuevan servicio efectivo al público.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de personal

La gestión personal es un campo que hace hincapié en la planificación, organización, desarrollo y supervisión del capital humano dentro donde muestra efectividad con convicción activa en cualquier institución.

Chiavenato (2019), La gestión personal tiene objetivo claro de conciliar trabajadores con formación profesional.

2.2.1.1. Procesos de selección y reclutamiento

Dessler (2020) menciona que "un reclutamiento efectivo requiere de perfiles claros y un proceso transparente que permita atraer a los mejores talentos disponibles".

2.2.1.2. Capacitación y Desarrollo

Estas actividades son esenciales en la formación del personal con competencias habilidades de los empleados. Fernández & Valle (2018), la capacitación continua no solo es beneficiado el trabajador, sino la empresa patrocinadora.

2.2.1.3. Evaluación del desempeño

(Robbins & Judge, 2021) afirman que " Las evaluaciones eficaces facilitan la identificación de áreas de mejora, reconocen el rendimiento excepcional y diseñan estrategias de desarrollo profesional".



2.2.1.4. Motivación y Satisfacción Laboral

Estas actitudes empresariales son variables esenciales en el análisis del comportamiento organizacional que está estrechamente relacionado con el compromiso y el bienestar en el lugar de trabajo que impulsan a un empleado a desempeñar sus responsabilidades con entusiasmo, dedicación y eficacia. Según Bisquerra (2000), La motivación es un proceso multifacético que inicia y guía el comportamiento hacia objetivos concretos, moldeado por influencias individuales, sociales y organizativas. En esta línea, Rubio (2016) sostiene que la motivación es un instrumento crucial para para afrontar los obstáculos en el lugar de trabajo.

2.2.1.5. Gestión del Talento Humano

Son estrategias y métodos necesarios para supervisar el trabajo y las relaciones laborales para fomentar habilidades a favor de las instituciones. Chiavenato (2009), Este proceso abarca la contratación, selección, formación, evaluación y remuneración, formulado estratégicamente para crear valor a través del personal. Este enfoque redefine a los trabajadores como socios activos en el logro del éxito corporativo, en lugar de recursos pasivos.

2.2.1.6. Tendencias Actuales en Gestión de Personal

Los avances actuales en la gestión de personas apuntan hacia una transición hacia metodologías digitales más adaptables que hacen hincapié en el bienestar integral de los empleados. Según Barrera (2023), Entre los ejemplos más destacados se encuentran la implementación plataformas para la gestión eficaz con estrategias y recursos humanos técnicamente adiestradas y capacitados en la administración personal del entorno laboral.



2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Concepto

Rendimiento denota el grado de habilidades, capacidades y competencias del empleado. Estas actitudes personales son evaluadas por la organización para concebir al postulante como un individuo eficiente y productivo en bien de los objetivos de la organización.

En esta etapa, los resultados laborales son observadas con el fin de equilibrar contribución que busca las organizacionales. Robbins & Judge (2019), "el desempeño laboral incluye tanto los resultados medibles del trabajo como las conductas observables relacionadas con la ejecución del trabajo".

Factores Influyentes en el Desempeño Laboral

El desempeño está influenciado por diversos factores internos y externos. Dessler (2020) identifica tres dimensiones clave: habilidades y competencias del empleado, motivación laboral, y entorno organizacional. Cada una de estas dimensiones muestra el trabajador.

Evaluación del Desempeño

Estas actitudes personales son sistemáticas para verificar el grado de desenvolvimiento que posee una persona cumple con sus obligaciones y responsabilidades, con el objetivo de mejorar su rendimiento y conectar sus esfuerzos. Chiavenato (2019), Esta evaluación facilita la valoración del rendimiento profesional de las personas en función de resultados tangibles, competencias demostradas y actitudes en el trabajo, y es fundamental en la promoción, formación y remuneración correspondiente.



2.2.2.1. Motivación y Desempeño Laboral

Son actividades internas de la organización que están íntimamente relacionados en el desarrollo eficiente de los empleados, mientras que el rendimiento se refiere a los resultados obtenidos gracias a esos esfuerzos. Dolores et al. (2023), relaciona significativamente rendimiento profesional con entornos para establecer desempeño con eficacia para alcanzar los objetivos institucionales.

2.2.2.2. Compromiso Organizacional y Desempeño

Es la conexión emocional, cognitiva y duradera que una persona tiene con su empleador, lo que indica su disposición a permanecer en la empresa y apoyar sus objetivos. Según Calderón (2016), Este concepto se expresa en tres dimensiones: afectiva (conexión emocional), continuadora (evaluación de los costes asociados a abandonar la empresa) y normativa (sentimiento de obligación moral), siendo el compromiso afectivo el más significativo en el desenvolvimiento personal.

2.2.2.3. Innovación y Desempeño Laboral

Se establece como una conexión constructiva mediante la cual la ejecución de conceptos, metodologías o productos novedosos, denominados innovación, mejora el rendimiento tanto individual como organizativo. Un estudio indica que, en respuesta a un clima impredecible, las empresas buscan técnicas para incentivar a sus empleados a mejorar sus capacidades de innovación, influyendo así favorablemente en el rendimiento. Parra et al. (2021), Demostrar que los entornos de trabajo que fomentan la innovación mejoran la motivación, la eficacia y la eficiencia en producción institucional.



2.2.2.4. Indicadores de Desempeño Laboral

Es el desenvolvimiento del trabajador con la muestra de eficiencia y efectividad de los empleados. Fernández & Valle (2018) proponen indicadores como productividad, calidad, puntualidad y satisfacción del cliente interno y externo.

2.2.2.5. Tecnologías y Desempeño Laboral

Estas tecnologías vienen cambiando en la mejora de productividad empresarial. García & López (2021), "las herramientas digitales permiten un monitoreo constante del rendimiento, facilitando una retroalimentación inmediata y más precisa".

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Desempeño laboral

Se caracteriza por el grado de muestra de eficacia en las tareas asignadas, determinado por su capacidad, motivación y entorno. Mondy & Noe (2016) sostienen que analizar el desempeño permite alinear los resultados individuales con los objetivos organizacionales.

Capacitación y desarrollo

Son herramientas estratégicas que permiten a los trabajadores adquirir y mejorar las habilidades necesarias para su desempeño actual y futuro. Dessler (2020) señala que la capacitación se enfoca en el puesto actual.

Eficiencia laboral

Ser eficiente implica maximizar la productividad con un uso racional del tiempo, esfuerzo y materiales. Esta competencia es clave para mejorar la rentabilidad y sostenibilidad organizacional (Robbins & Coulter, 2018).



Productividad laboral

La productividad laboral esta referido a la utilización de recursos con resultados obtenidos en tiempo determinado. Bernal (2010), la productividad implica mayor eficiencia, calidad y rendimiento en las tareas asignadas, lo cual impacta directamente en la competitividad organizacional.

Perfil de puesto

El perfil del puesto facilita procedimientos como la selección y la evaluación alineando las necesidades de la empresa con las capacidades del empleado (Alles, 2013).

Programas de capacitación

Méndez (2015), estos programas permiten cerrar brechas de desempeño y adaptarse en cambios para elevar la productividad y competitividad institucional.

Clima laboral

El entorno laboral es la visión colectiva que tienen los empleados del clima psicológico y social que existe en su lugar de trabajo. Chiavenato (2014), indica, es la satisfacción personal, siendo un factor determinante en la productividad organizacional.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS

Método inductivo - deductivo

Sánchez (2019), Cuando se trata de investigación cualitativa, en la que las ideas se generan a partir de los hechos obtenidos, el método inductivo resulta sumamente beneficioso.

3.2. ÁMBITO

Trabajadores Municipalidad Pedro Vilca Apaza

3.3. ENFOQUE

Enfoque cuantitativo. Recopilar datos de manera organizada y metódica.

3.4. TIPO

Se define como el estudio que hace uso del conocimiento teórico para encontrar soluciones a problemas del mundo real. Este tipo de estudio se centra en las aplicaciones prácticas, lo que permite poner en marcha estas respuestas en diversos campos.

3.5. NIVEL

Correlacional, según Bernal (2016).

La investigación tiene propósito de demostrar los resultados de esas variables es un aspecto más interesante de la investigación correlacional.



3.6. DISEÑO

No experimental transeccional. Se utiliza con bastante frecuencia al realizar investigaciones. Esto permite observar las características de un fenómeno.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

50 colaboradores Centro Salud Cono Sur Juliaca 2023.

3.7.2. Muestra

Muestra censal. 17 trabajadores que considera parte de la población.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1. Encuesta

Una encuesta incluye secuencia de preguntas organizadas con el fin de recopilar opiniones de un determinado grupo demográfico.

3.8.2. Instrumento

Se ha utilizado el cuestionario, a 17 Trabajadores Municipalidad Distrital Pedro Vilca Apaza – 2023.

3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Estadística Shapiro-Wilk, determina la prueba de normalidad. Para el caso el valor p es mayor a 5%, que explica la tabla 10.

Hipótesis nula

H₀: Gestión personal no muestra relación de desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza.

Hipótesis alterna

H_a: Gestión personal muestra relación de desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.1. Variable 1: Gestión personal

Tabla 3

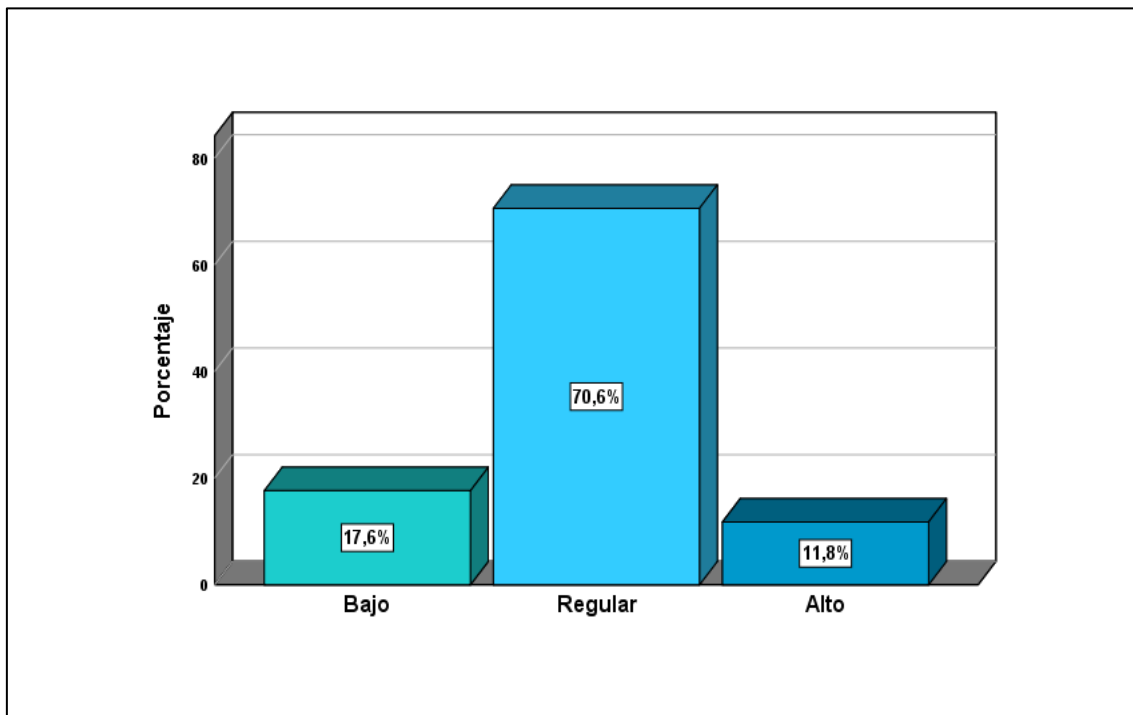
Gestión personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	17,6
	Regular	12	70,6
	Alto	2	11,8
	Total	17	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Gestión personal



Nota: Corresponde tabla 3

INTERPRETACIÓN

Primera variable, las personas encuestadas respondieron 17.6% nivel bajo, 70.6% nivel regular y 11,8% nivel alto.

La gestión personal se cumple de manera regular, evidenciándose prácticas poco objetivas en la asignación de puestos, ya que algunos cargos se otorgan a personas que han mostrado afinidad o apoyo a la gestión, más que por mérito o competencia. Esta situación puede generar desmotivación y percepción de favoritismo entre el personal. Además, se observa una ausencia casi total de programas de capacitación, por falta de formación continua también afecta la calidad del servicio institucional.

4.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 4

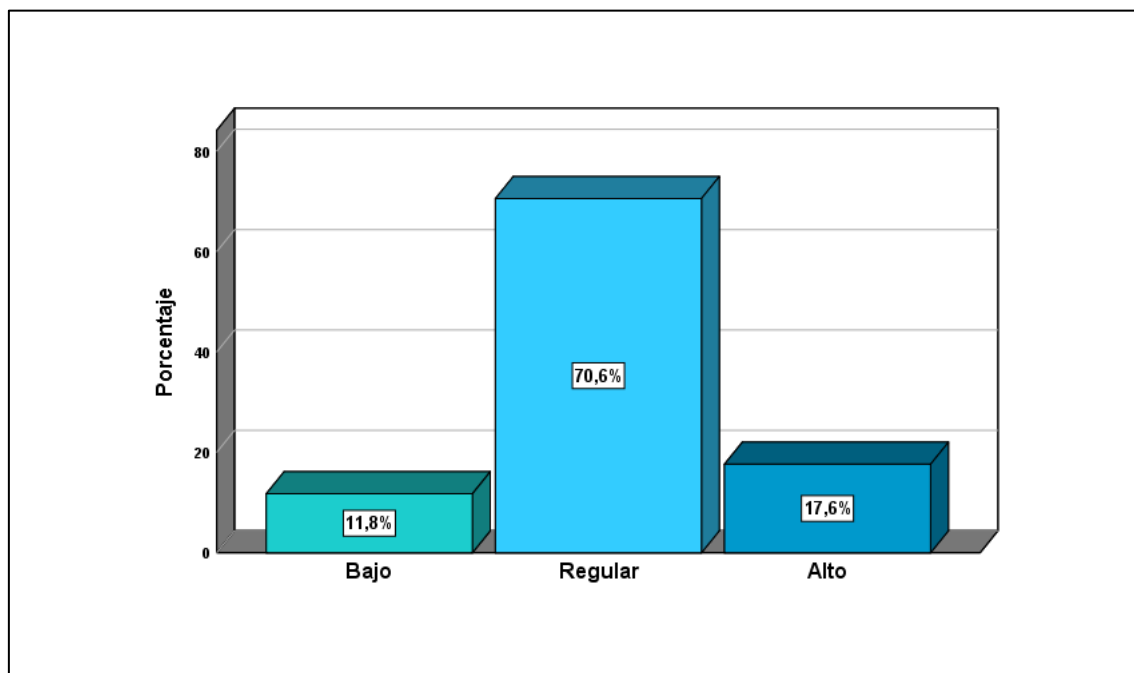
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	11,8
	Regular	12	70,6
	Alto	3	17,6
	Total	17	100,0

Nota. Se muestra el desempeño laboral

Figura 2

Desempeño laboral



Nota: Refleja el desempeño laboral



INTERPRETACIÓN

Con relación segunda variable, 11.8% nivel bajo, 70,6% nivel regular y 17,6% nivel alto.

Respecto al desempeño laboral, se observa que los trabajadores cumplen sus funciones de manera regular, lo cual indica un nivel de compromiso aceptable pero no óptimo. Esta situación refleja baja eficiencia afectando productividad general. La falta de motivación, supervisión constante o incentivos puede estar influyendo en este desempeño moderado. Asimismo, no se evidencian mecanismos efectivos de evaluación ni retroalimentación continua.

4.1.3. Dimensión: Selección personal

Tabla 5

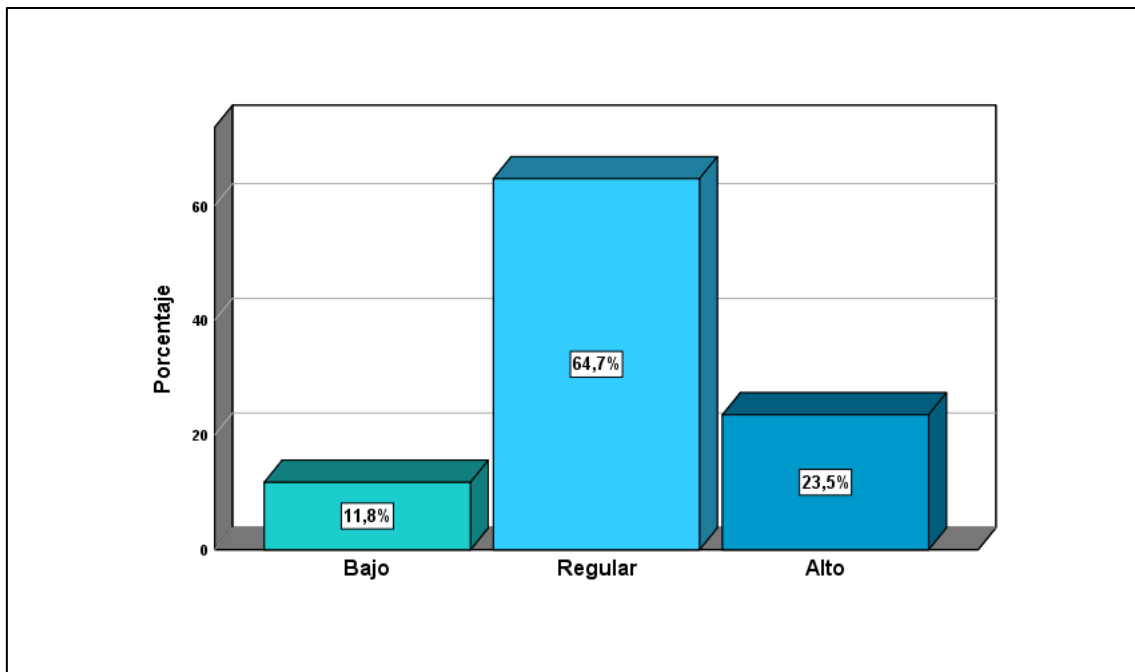
Selección personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	11,8
	Regular	11	64,7
	Alto	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota. Aquí se describe la selección de personal

Figura 3

Selección personal



Nota: Resultado de la tabla 5



INTERPRETACIÓN

Primera variable, 11,8% selección bajo, 64,7% regular y 23,5% alto.

La selección de personal presenta deficiencias, ya que con frecuencia se prioriza el ingreso de personas que han mostrado afinidad o apoyo a la gestión, por encima de criterios técnicos y meritocráticos. Esta práctica conlleva a la incorporación de trabajadores que no están debidamente capacitados ni cumplen con el perfil requerido para el puesto. Como consecuencia, se afecta la eficiencia en el cumplimiento de funciones y se debilita la calidad del servicio institucional. Además, se limita la posibilidad de contar con profesionales idóneos y con competencias adecuadas.

4.1.4. Dimensión: Capacitación y desarrollo

Tabla 6

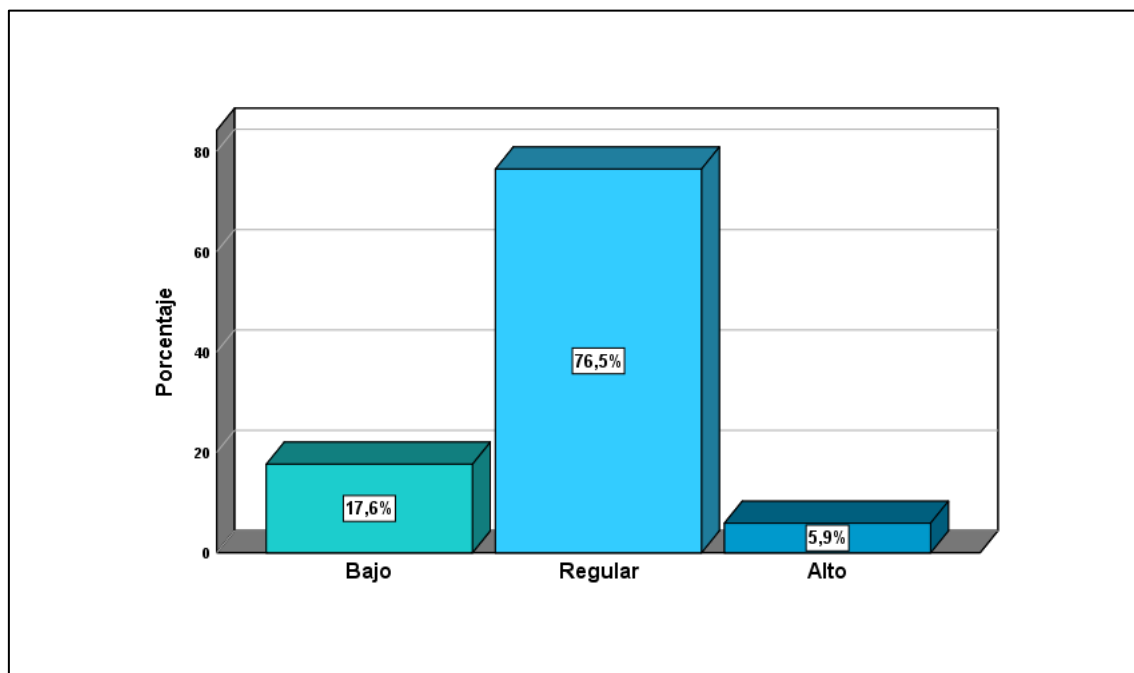
Capacitación y desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	17,6
	Regular	13	76,5
	Alto	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Capacitación y desarrollo



Nota: Tabla 6



INTERPRETACIÓN

En cuanto segunda dimensión primera variable, los trabajadores respondieron 17,6% Bajo, 76,5% Regular y 5,9% Alto.

La capacitación al personal se realiza con poca frecuencia, principalmente por la falta de presupuesto asignado para actividades de desarrollo profesional dentro de la institución. En la mayoría de casos, las capacitaciones son gestionadas por entidades gubernamentales como el CONECTAMEF o asumidas de manera individual por los propios trabajadores. Esta situación limita el fortalecimiento de competencias técnicas y administrativas necesarias para un desempeño eficiente.

4.1.5. Dimensión: Eficiencia laboral

Tabla 7

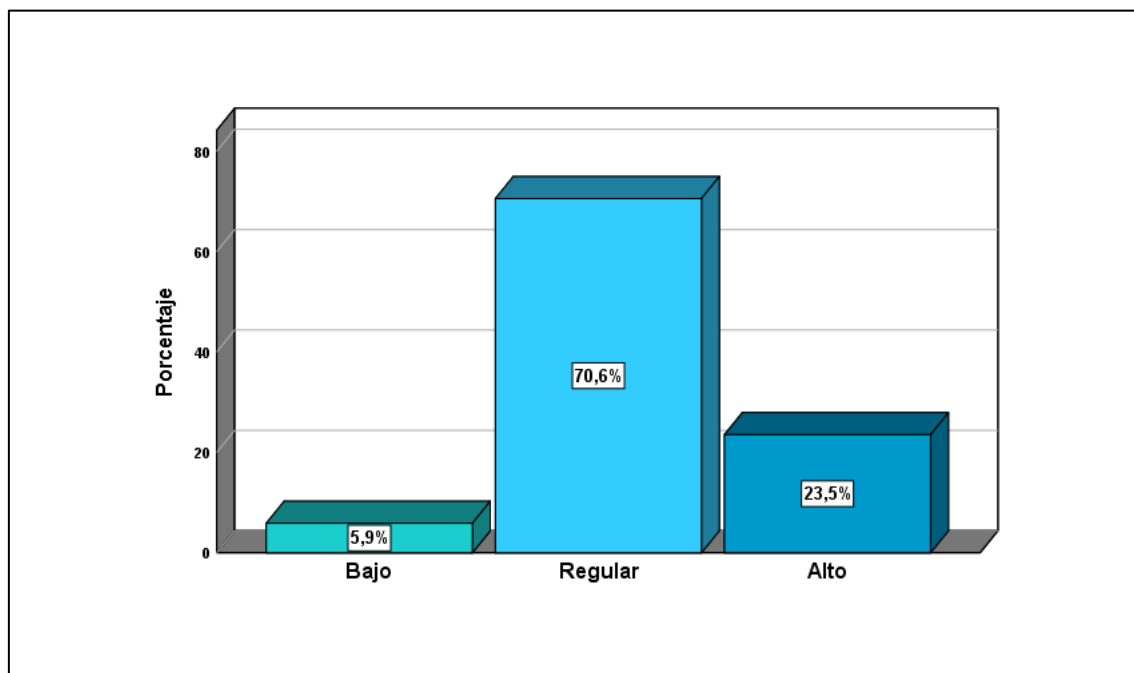
Eficiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	5,9
	Regular	12	70,6
	Alto	4	23,5
	Total	17	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Eficiencia laboral



Nota: La figura corresponde a la tabla 7



INTERPETACIÓN

Respecto a primera dimensión de la segunda variable, respondieron 5,9% bajo, 70,6% regular y 23,5% alto.

Generalmente, los trabajadores no demuestran un desempeño eficiente, ya que suelen cumplir con sus funciones al límite del plazo establecido, muchas veces luego de recibir llamadas de atención o ante presiones externas. Esta actitud reactiva refleja una falta de compromiso con los tiempos y objetivos institucionales. Además, la necesidad constante de supervisión directa indica debilidades en la autogestión y responsabilidad laboral. Esta situación puede generar retrasos en los procesos y afectar la calidad del servicio brindado.

4.1.6. Dimensión: Productividad laboral

Tabla 8

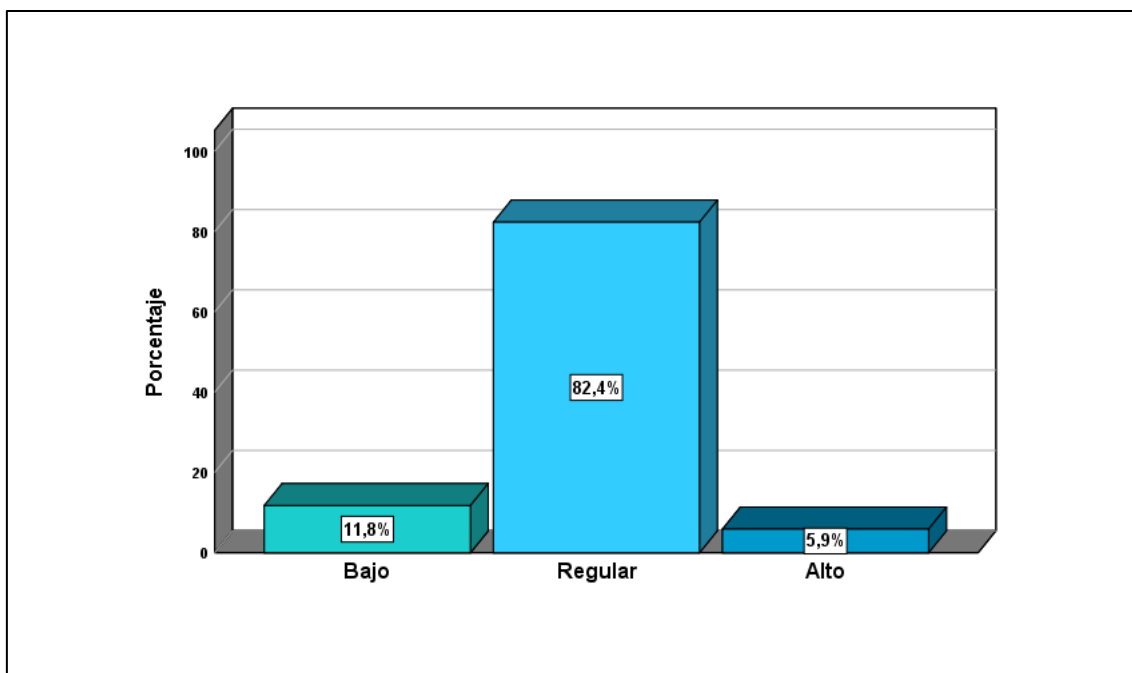
Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	11,8
	Regular	14	82,4
	Alto	1	5,9
	Total	17	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Productividad laboral



Nota: tabla 8



INTERPRETACIÓN

Segunda dimensión de segunda variable, el personal respondieron 11,8% Bajo, 82,4% Regular y 5,9% Alto.

De manera similar, los trabajadores de la Municipalidad desarrollan sus funciones principalmente para cumplir con los requerimientos formales de las entidades gubernamentales, adoptando una actitud pasiva frente a la gestión. Esta orientación hacia el simple cumplimiento limita la iniciativa y la búsqueda de soluciones innovadoras. No se observa una cultura organizacional por falta de propuestas o sugerencias por parte del personal refleja un bajo nivel de involucramiento institucional.



4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personal	,987	17	,995
Desempeño laboral	,924	17	,170
Selección de personal	,946	17	,393
Capacitación y desarrollo	,941	17	,335
Eficiencia laboral	,943	17	,357
Productividad laboral	,957	17	,568

Nota: elaboración propia

En la prueba de normalidad, p es mayor a 5%, con ello se adapta aceptando hipótesis.



4.2.2. De hipótesis general

Tabla 10

Pruebas hipótesis general

		Gestión de personal	Desempeño laboral
Gestión de personal	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

La correlación es significativa.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10, indica $p = 0.000 < 0.05$. Correlaciona hipótesis alterna (H_a), la gestión personal es significativa desempeño laboral distrito Pedro Vilca Apaza.



4.2.3. De hipótesis específica 1

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

		Gestión de personal	Eficiencia laboral
Gestión personal	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	17	17
Eficiencia	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	17	17

Indica correlación.

INTERPRETACIÓN

p = 0.000 < 0.05 de alfa. Valora hipótesis alterna (H_a), indica gestión personal muestra relación distrito Pedro Vilca Apaza.



4.2.4. De hipótesis específica 2

Tabla 12

Pruebas de hipótesis específica 2

		Personal	Productividad
Gestión de personal	Correlación Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	17	17
Productividad	Correlación Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	17	17

Señala una correlación significativa.

INTERPRETACIÓN

Tabla 12, $p = 0,000 < 0,05$ de alfa. acepta hipótesis alterna (H_a), hace referencia, gestión personal relaciona con la productividad laboral distrito Pedro Vilca Apaza.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resultados obtenidos de gestión personal en el municipio Pedro Vilcapaza muestra forma regular, con prácticas poco objetivas. Esta situación genera desmotivación y afecta bajo compromiso y ausencia de mecanismos de evaluación. Estos resultados coinciden con Jiménez Gamboa (2021) Los datos indican que un entorno organizativo deficiente dificulta la consecución de los objetivos y disminuye la motivación de los empleados, igualmente Pacherez Riva (2021) la gestión de recursos humanos muestra ausencia de selección eficiente por competencias, el personal no está adecuadamente posicionado, carece de motivación para desempeñar eficazmente el rol correspondiente. Burgos Causil &



Orozco Mendoza (2022) la ansiedad y estrés están estrechamente vinculados al bajo rendimiento laboral en el contexto pandémico, afectaron negativamente la productividad del personal, también Pilco Garcia (2022) señala que las deficiencias en reclutamiento, selección y monitoreo impactan en las organizacionales. Quispe Quilca (2021) el buen desempeño laboral de recursos humanos influye como clave la permanencia, capacitación y profesionalización. Es verdad lo que indica Guerra Acho (2022) escasa identificación institucional motiva adecuada de selección y capacitación de personal. Cruzado Ramirez (2021) recomienda activar políticas claras de desarrollo humano, incentivos adecuadas afecta negativamente la eficiencia institucional. Mucho depende la una buena gestión tal como indica Huanca Bautista (2021) el trabajo cooperativo influye desempeño laboral en una entidad municipal. Quispe Tola (2020) concluye gestión de capacitación personal mejora el desempeño laboral y fortalece habilidades para cumplir metas institucionales. Yucra Mamani (2023) señala la gestión del talento y desempeño de colaboradores municipales depende de la gestión adecuada para mejorar el desempeño en la municipalidad.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La relación de gestión personal y desempeño laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza muestra relaciona alta, con algunas limitaciones como capacitaciones, pasantías para el cumplimiento de metas.
- SEGUNDA:** Se demostró relación significativa gestión de personal y eficiencia laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza. Se ha visto en el interior del municipio existe deficientes con el compromiso del personal en la calidad del servicio a los usuarios.
- TERCERA:** Se determinó la gestión personal y la productividad laboral Municipalidad Pedro Vilca Apaza tiene relación positiva alta, las metas propuestas se han cumplido con la capacitación de personal, formalidad en orientaciones profesional.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al Gerente General fortalecer gestión personal mediante implementación procesos más objetivos y estratégicos en la asignación de puestos, así como planificación de programas de especialización por competencias, promover una cultura organizacional orientada a resultados en el cumplimiento metas institucionales.
- SEGUNDA:** Implemente de gestión personal con estrategias basada en el mérito, que fomente el compromiso institucional mediante la motivación, fortalecimiento de la cultura de responsabilidad y autogestión al servicio y optimizar uso de recursos institucionales.
- TERCERA:** Se recomienda implementar permanentemente gestión de personal mediante la evaluación del desempeño, orientadas a promover una cultura de mejora continua y compromiso institucional, incentivar la proactividad, la innovación y el sentido de responsabilidad en el personal, superando la visión meramente formalista del trabajo y generando mayor impacto con resultados en bien de la comunidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2013). *Diccionario de competencias: La primera guía para el diseño exitoso de sistemas de gestión por competencias*. Granica.
- Barrera, P. (2023). *Tendencias actuales del sistema de gestión de recursos humanos*. Universidad Tecnológica de Querétaro.
- Bernal, C. (2010). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson Educación.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta Edición). Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Bisquerra, R. (2000). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su aplicación en contextos educativos. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(1), 1–17.
- Cáceres, R., & Pérez, M. (2016). *Métodos de investigación en ciencias sociales*. Editorial Síntesis.
- Cáceres, R., & Rivas, L. (2017). *Métodos de investigación: Enfoques y técnicas*. Editorial Síntesis.
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión desde el bienestar laboral. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 15(30).
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento org*
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Cruzado Ramírez, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020* [Universidad Nacional de



Cajamarca].

[http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis%20Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Erick

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.

Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: un estudio de caso. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26).

Fernández, J., & Valle, R. (2018). *Capacitación y desarrollo organizacional*. Esic Editorial.

García, L., & Ruiz, M. (2020). Desafíos de la gestión de personal en los gobiernos locales del Perú. *Revista de Administración Pública Peruana*, 18(2), 34-50.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Huanca Bautista, G. (2021). *Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico-Huancané-Puno, 2018* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5440/GLE NIA IRIS DEL PILAR HUANCA BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5440/GLE%20NIA%20IRIS%20DEL%20PILAR%20HUANCA%20BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez Gamboa, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7cb46b4a-6d30-46b7-9e9e-bfdc84e5d182/content>



ANEXOS



ANEXOS 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Independiente X	Enfoque
¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023?	Determinar la relación entre la gestión de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.	La gestión de personal tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.	Gestión de personal	Cuantitativo Tipo Aplicada Nivel Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente Y	Diseño
¿Cómo se relaciona la gestión de personal con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023?	Demostrar la relación entre la gestión de personal con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.	La gestión de personal tiene una relación directa con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.	Desempeño laboral	No experimental transeccional o transversal Método Inductivo – deductivo Población 17 trabajadores Muestra 17 trabajadores Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023?	Determinar la relación entre la gestión de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.	La gestión de personal se relaciona directamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza - 2023.		

ANEXOS 2. INSTRUMENTOS

Cuestionario

Instrucciones: Marque sólo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión, según la siguiente leyenda:

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: Gestión de personal Dimensión: Selección de personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se definen claramente los perfiles de puesto antes de iniciar el proceso de selección?					
2	¿Se utiliza el perfil del puesto como criterio principal para la selección de los candidatos?					
3	¿Se publican las vacantes de manera accesible y equitativa para todos los interesados?					
4	¿Se garantiza que los procesos de selección sean evaluados de manera imparcial y basada en méritos?					
	Dimensión: Capacitación y desarrollo					
5	¿Se realiza capacitación continua para mejorar las competencias del personal de acuerdo a las funciones y responsabilidades de los trabajadores?					
6	¿Se realizan evaluaciones posteriores a los programas de capacitación para medir su impacto en el desempeño laboral?					
7	¿La Municipalidad asigna un presupuesto suficiente para realizar programas de capacitación del personal?					



8	¿El presupuesto asignado para las capacitaciones cubren las necesidades identificadas del personal en todas las áreas?					
	Variable Dependiente: Desempeño laboral Dimensión: Eficiencia laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Los recursos asignados para realizar tus tareas son utilizados de manera eficiente?					
2	¿Se realiza la supervisión para garantizar el uso correcto de los recursos asignados?					
3	¿Cumples con los plazos establecidos para realizar tus tareas laborales?					
4	¿Recibes el apoyo necesario para cumplir con los plazos establecidos en tus responsabilidades laborales?					
	Dimensión: Productividad laboral					
5	¿Se promueve la colaboración y el trabajo en equipo en tu área laboral?					
6	¿Sientes que las relaciones laborales positivas mejoran tu desempeño laboral?					
7	¿Logras cumplir con las metas y objetivos establecidos en tu área de trabajo?					
8	¿Recibes los recursos necesarios para alcanzar las metas y objetivos planteados en tu trabajo?					

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: MARIO HIPOLITO APAZA ROQUE
2. Cargo e institución donde labora: ESTUDIO CONTABLE
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 09/12/2024

Nombres y apellidos: Mario Hipólito Apaza Roque
Grado Académico: Magister Scientiae
DNI N°: 02418919



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: YUDY HUACANI SUCASACA
2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

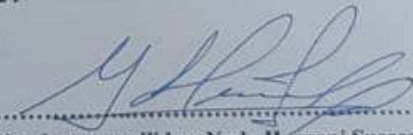
DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 30/09/2024


 Nombres y apellidos: Yudy Huacani Sucasaca
 Grado Académico: Doctoris Scientiae
 DNI N°: 40673820



ANEXO 4. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE R DE PEARSON

Valor	Decisión
-1	Relación negativa perfecta
-0.8 a 0.99	Relación negativa muy alta
-0.6 a - 0.79	Relación negativa alta
-0.4 a - 0.59	Relación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Relación negativa baja
-0.01 a -0.19	Relación negativa muy baja
0	Relación nula
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.4 a 0.59	Relación positiva moderada
0.6 a 0.79	Relación positiva alta
0.8 a 0.99	Relación positiva muy alta
+1	Relación positiva perfecta



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 17 - 07 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUAN CARLOS SAAVEDRA CAPIA

Dirección: JR. ABRAHAM VALDELOMAR

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71064118

Teléfono: 995280073 email: juancapia18@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión de personal, desempeño laboral, selección

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" 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 producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: POLITICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor



huella digital

17

07 - 2025

Fecha