



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del empleo y del rendimiento en la Municipalidad Distrital de  
La Banda de Shilcayo – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Tapullima Pashanasi, Mariela (ORCID: 0000-0002-9936-3877)

**ASESOR:**

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi esposo, Anthony Dávila por su amor, apoyo incondicional y por motivarme día tras día para superarme en lo personal y profesional; a mi hija Mia Antonella por ser el centro de mi vida principal motivación para brindarle el mejor ejemplo a seguir, por ella todo.

**Mariela**

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por las facilidades y herramientas brindadas en esta maestría de Gestión pública, a nuestro asesor de informe de investigación por su dedicación e interés, vocación de enseñanza y orientación para poder culminar satisfactoriamente.

**Mariela**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>17</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>38</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validez de los instrumentos</i> .....	21
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad</i> .....	22
Tabla 3 <i>Nivel de la gestión del empleo</i> .....	24
Tabla 4 <i>Nivel de la gestión del rendimiento</i> .....	24
Tabla 5 <i>Relación entre las dimensiones</i> .....	25
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad de datos</i> .....	26
Tabla 7 <i>Relación entre la gestión del empleo y la gestión del rendimiento</i> .....	26

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Esquema de diseño de investigación.</i> .....	17
<b>Figura 2</b> <i>Dispersión de la gestión de empleo y del rendimiento.</i> .....	27

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021. A nivel metodológico la investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 89 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los principales resultados revelaron que la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021 es moderada de acuerdo al 65% y se evidenció que la gestión del rendimiento es moderada en un 49%. Se concluye que existe una relación significativa entre las variables gestión del empleo y gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,000 y un coeficiente igual a 0.684; lo cual permitió aceptar la hipótesis de estudio.

**Palabras clave:** gestión del empleo, gestión del rendimiento, administración del personal.

## **Abstract**

The present study aimed to determine the relationship between employment management and performance management in the District Municipality of La Banda de Shilcayo - 2021. At a methodological level, the research was developed under a basic, non-experimental, cross-sectional and correlational design, the sample was made up of 89 collaborators to whom a questionnaire was applied to collect data. The main results revealed that employment management in the District Municipality of La Banda de Shilcayo - 2021 is moderate according to 65% and it was evidenced that performance management is moderate in 49%. It is concluded that there is a significant relationship between the variables management of employment and management of performance, since, a significance value of less than 0.000 and a coefficient equal to, 684 was obtained; which allowed to accept the study hypothesis.

**Keywords:** employment management, performance management, personnel administration.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la importancia del rendimiento de los empleados para el éxito de las organizaciones no se puede ver como algo exagerado. Los empleados son el capital de organizaciones y su rendimiento es un indicador clave para que la organización logre sus metas y objetivos. El rendimiento forma parte del grupo de aspectos que poseen una importancia elevada para la sección de recursos humanos, debido al hecho que puede conducir al éxito a cualquier institución o si es inadecuado al fracaso de cualquier institución. Por tal razón es necesario minimizar o tratar de solucionar las siguientes problemáticas que se detallan a continuación. En Latinoamérica, aun cuando gran parte de los países ha tenido avances importantes en contratar a los servidores públicos considerando la meritocracia, varios desafíos continúan perjudicando y deteniendo que se progrese de una manera más profunda. En primer lugar, se encuentra, el elevado nivel de politización que da lugar a una constante rotación de personal (OCDE, 2019, p. 12).

En segundo lugar, los regímenes de trabajo realizados para empleados temporales fomentan casi siempre que las contrataciones basadas en méritos se eludan. En tercer lugar, el implementar un sistema de gestión es estar propenso a hacer los procesos muy formalizados. Es así que, las evaluaciones de rendimiento que se realizan actualmente, no pueden emplearse como apoyo para manifestar valores, dar el ejemplo o aclarar dudas. Al final, varios de estos desafíos significan que los dilemas de gobernanza más serios están asociados con intereses de carácter político, lo que hace difícil que existan cambios positivos en el servicio civil y avance de dichos desafíos. Especificando más la problemática en América Latina, se puede mencionar que la elevada rotación de personal en el servicio civil es más lo que pasa siempre y está beneficiada por una alta dependencia de las etapas políticas (OCDE, 2019).

En una encuesta de datos que consisten en la gestión pública en diferentes países como Brasil y Costa Rica, se percibe que el grado de la política y vinculación política influyen en la contratación en el servicio civil, lo que perjudica y detiene que el trabajo sea profesional y puede ocasionarse el clientelismo o favoritismo, hundiéndose la lealtad hacia el público y direccionándola hacia el partido de gobierno

actual. La gran rotación de los trabajadores puede dañar el equilibrio de la gestión y la requerida continuidad para realizar reformas. Por otro lado, varios países de Latinoamérica están en constante discrepancia con varios de los extensos regímenes de empleo en el servicio público. En Costa Rica, pese al éxito del Régimen de Servicio Civil (RSC), que controla el empleo en el poder ejecutivo, la gran parte de las instituciones del estado fuera de ese régimen poseen su legislación particular que controla el empleo público y las acciones de manejo de recursos humanos (OCDE, 2019, p. 52).

Este sistema ha ocasionado una diferencia importante de las condiciones laborales entre entidades, y los regímenes de empleo para trabajo temporal, permiten que constantemente los empleadores dejen de lado contratar por mérito, haciendo que los servidores públicos no quieran mejorar su rendimiento para sobresalir y aportar a la institución. En Argentina el 34% de trabajadores públicos posee un contrato a corto plazo, a pesar que la ley establece que solo debe ser el 15% del personal. Este suceso a su vez ocasiona que los trabajadores renueven constantemente su contrato hasta ser permanentes, sin pasar una etapa de prueba. Un problema adicional que se puede mencionar es que no existe una cultura de elevado rendimiento, debido a que la ejecución sobre el proceso de administración del rendimiento para los países que conforman dicha región, es propenso a ser muy formal (OCDE, 2019).

Por ejemplo, en Colombia los fines no son asociados con las funciones y deberes del funcionario público, y el sistema de incentivos en el servicio público es incorrecto, porque no hay beneficios claros, como los ascensos, que motiven para lograr resultados adecuados en las evaluaciones. Es trascendente que se incluya integridad y ética en las evaluaciones, como aspecto formal y la manera en que se llevará a cabo la evaluación. Por ejemplo, los objetivos podrían fijarse en los canales y las metas, indagando no solamente si se han logrado objetivos de rendimiento, sino también cómo ha conseguido los fines el trabajador del estado. En el Perú se viene dando la gestión del rendimiento, que es una estrategia que deja impulsar de forma continua el fortalecimiento de las capacidades en favor del servicio e innovación, permitiendo visualizar la contribución de todos los trabajadores de la entidad tomando en cuenta la planificación estratégica y el

manejo del cambio, que son retos actuales en las instituciones del estado (OCDE, 2019, p. 53).

Sin embargo, existen requerimientos y acciones pendientes que ponen en obligación poseer una gestión pública mucho más modernizada, que sea eficiente y veloz. Respecto a ello, la gestión pública presenta problemáticas tales como, la falta de un pensamiento estratégico para gestionar personas. En gran parte de las entidades aún la comprensión de lo que es gestión de recursos humanos es en su mayoría operativa y, por lo tanto, los fines en las instituciones están desconectados de las estrategias de las mismas. Asimismo, el servicio civil en el Perú no es por méritos, además, se caracteriza por tener mínima institucionalidad, carencia de ser ideal, propensa al clientelismo político y con alta rotación. Por otro lado, las municipalidades ubicadas en la región San Martín presentan ciertos problemas en relación a los servicios públicos brindados. Lo anterior se manifiesta en la amplia brecha social que aún persiste en la región (Diario Oficial El Peruano, 2021).

Esta situación se da a pesar que las municipalidades de la región han ejecutado grandes cantidades de presupuesto pero de baja calidad que no han resueltos los problemas sociales de la región. A ello se suma el hecho que las municipalidades se han caracterizado por su poca transparencia a lo largo de todo el proceso y ejecución del gasto público. Por otra parte, existen problemas en la atención al usuario por parte de los trabajadores públicos, quienes expresan poca empatía, fiabilidad y bajo interés en atender los requerimientos de los usuarios. Así mismo, se evidencia que las municipalidades de la región no se encuentran bien equipadas para el buen desarrollo de sus funciones, ya que, presentan equipos y redes de comunicación en malas condiciones. La situación descrita ha generado que los usuarios se sientan insatisfechos, ya que, sus necesidades no son atendidas por sus gobiernos locales (Ruíz & Delgado, 2020, p. 1320).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, se trata de una entidad que promociona el desarrollo integral y sostenible, guiando su esfuerzo a la correcta prestación de servicios, sin embargo en la entidad en mención se han venido dando una serie de inconvenientes, y se puede mencionar que, respecto a la información dada por los servidores, manifiestan que el procedimiento para la

contratación de nuevo personal no es totalmente favorable, ya que, consideran que los nuevos empleados son seleccionados a través de amistades y no porque se les realice un procedimiento adecuado de selección de acuerdo a la evaluación de sus capacidades y los requerimientos para el puesto en particular, asimismo, manifiestan que varios dejan de lado la etapa de prueba y se quedan de forma fija y las acciones que deben efectuar las van haciendo mientras practican o con el apoyo de los demás trabajadores; lo que causa que las actividades no se cumplan de manera correcta o que se realicen fuera del plazo establecido.

Por otro lado, los colaboradores también manifiestan que no son supervisados en cada avance de sus metas, no logran planificar su trabajo para culminarlo a tiempo, no les inculcan que el resultado del trabajo debe permanecer en su mente hasta que terminen sus actividades para tener un buen rendimiento, no les establecen prioridades para metas generales, la mayoría no tiene mucha iniciativa propia para realizar tareas nuevas o asumir responsabilidades adicionales, no se actualizan y no reciben actualizaciones para que sus habilidades laborales se acrecienten, no buscan nuevos desafíos en el trabajo para aportar a la entidad, no brindan y no les piden constantemente soluciones creativas ante los problemas, su trabajo no les permite mantener su conocimiento actualizado.

Finalmente, la mayoría manifiesta que no participan de reuniones y/o consultas y consideran que no es muy importante cumplir con su labor en la entidad, dejando de hacer las funciones pensando en el bienestar de la institución. A partir de ello, se observa una gran dificultad en el desarrollo de la gestión del rendimiento, lo cual viene siendo contrarrestado con la gestión del empleo, donde los trabajadores reciben inducciones al momento de quedar seleccionados para un puesto. Sin embargo, no se tiene claro si esta gestión del empleo está siendo del todo beneficiosa. De continuar con esta realidad solo ocasionará que los servidores no se sientan muy motivados al momento de hacer sus actividades, ya que perciben que no es necesario estar bien capacitados o tener un buen desempeño para obtener un puesto, además, al no estar bien capacitados y con una correcta inducción al cargo, su rendimiento no será el mejor, ocasionando que no se cumplan con los fines de la entidad viéndose esta perjudicada.

Por tal razón se plantea **el problema general** ¿Cuál es la relación entre gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021? como **problemas específicos** (i) ¿Cuál es el nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021? , (ii) ¿Cuál es el nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021? y (iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021?.

Por otro lado, este estudio se justifica de forma práctica, porque consintió el análisis del grado relación que existe entre las variables de investigación, cuyas respuestas se alcanzarán a los jefes de la entidad para concientizarlos en la importancia de tomar la rienda de una buena gestión del empleo que permita que la gestión del rendimiento sea mejor en los empleados. Así lograr la maximización de sus actividades, mejorar los procesos y con ello conseguir mejores y mayores resultados en la entidad, es por tal causa que se presenta el requerimiento de realizar esta investigación establecer la situación de la dirección de empleo junto a gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

También se justifica de forma teórica porque permitió contrastar tanto las teorías como la normativa actual respecto a la gestión de empleo y del rendimiento, con la situación presente en el Municipio mencionado, a fin de poder mostrar a las autoridades, puntos en los que están débiles y que son percibidos de mala forma por los colaboradores, permitiéndoles así, tomar acciones correspondientes que lleven a la mejora de los mismos y de la percepción de la imagen de la municipalidad. Finalmente, la justificación metodológica radica en que contribuyó con instrumentos acondicionados a la realidad, que al ser validados y recibiendo la prueba de confiabilidad, se permitirá su utilización a próximos investigadores en temas parecidos.

El **objetivo general** es determinar la relación entre gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2021 respecto a los **objetivos específicos** son los siguientes (i) Identificar el nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021; (ii)

Identificar el nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021 y (iii) Medir la relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.

Para el fin argumentativo se plantea por **hipótesis general**, la cuál será contrastada con las respuestas conseguidas en los procesos metodológicos existe relación positiva y significativa entre la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo – 2021 de tal manera las **hipótesis específicas** son: (i) El nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021, es bueno, (ii) El nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021 es bueno; (iii) Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para brindar una justificación mayor al estudio, es que se inicia por la revisión de distintas investigaciones que hayan tratado ambas variables, dejando conocer y determinar características parecidas y detectando brechas que permitan extender el conocimiento asociado con los constructos.

Siendo que a **nivel internacional** se tiene que Carrillo, J. (2020) en su investigación: *Modelo de Gestión pública y desempeño laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. (Artículo científico). Metodológicamente, metodológicamente se trató del tipo básico, con un corte transversal y de diseño no experimental, por otro lado, tuvo una población constituida de 180 trabajadores y una muestra, de 180 empleados, fue aplicada como técnica la encuesta y como instrumentos el cuestionario. Las conclusiones más relevantes se encontró que el modelo de gestión pública presenta niveles regulares con 54%, desempeño laboral presenta niveles moderados en un 70%, así mismo se observa que existe una asociación significativa entre el modelo de gestión pública (motivación, clima laboral) y el desempeño de los trabajadores con  $p < 0.05$  ( $p = 0.000$ ). Por tanto, un trabajador que está motivado y tiene un ambiente de trabajo adecuado, demuestra más predisposición y rendimiento con el mismo.

Knies, E. Boselie, P. Gould-Williams, J. y Vandenabeele, W. (2018) en su estudio: *Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño en el sector público: el contexto importa*. (Artículo científico). Metodológicamente, el estudio en su metodología fue del tipo básico, con diseño no experimental y corte transversal, por otra parte, se integró una población de 140 trabajadores y se tuvo una muestra censal de 140 trabajadores, emplearon como técnicas para recolectar información la encuesta y el análisis documental, y para los instrumentos se trató del cuestionario y la guía de análisis documental, de manera respectiva. Entre las conclusiones principales se menciona que tanto la administración sobre recurso humano al igual que desempeño presentan niveles bajos en un 72% y 69% respectivamente, así mismo, se demuestra que la dirección en recursos humanos tiene efectos positivos para el rendimiento en empleados, dado que, la significancia fue igual a 0,000 y el coeficiente de correlación igual a ,809. Por esta razón, es

necesario que en las instituciones y entidades públicas se implementen mejores modelos de gestión de recursos humanos para que, de esta manera, se contribuya a la motivación de los mismos y con ello su desempeño sea cada vez mejor.

Gebczynska, A: y Brajer-Marczak, R. (2020) en su investigación: *Revisión de la medición de desempeño seleccionada, modelos utilizados en la administración pública*. (Artículo científico). En el aspecto metodológico, fue un estudio con un diseño no experimental, tipo básico y con un corte transversal, tuvo una población compuesta de 108 documentos y experiencias de modelos de gestión para el desempeño de los trabajadores y la muestra, por 60 de ellos. En relación a la recolección de los datos fue la técnica de él análisis documental, mientras que como instrumento empleo la guía de documental. Entre las conclusiones más resaltantes que se alcanzaron fueron que la medición del desempeño se centra en la obtención de productos específicos, se presta mucha menos atención a la medición y evaluación de resultados e impactos, lo cual refleja un nivel alto en un 84%. Además, la medición del desempeño se basa en ocho propósitos: valorar, manejar, calcular, motivar, promover, ovacionar, educarse y perfeccionar y el modelo que más contribuye a la gestión del rendimiento es el BSC, ya que, respalda las decisiones que se tomen fomentando la profesionalización de la gestión del sector público, lo cual refleja un nivel alto del 79%. Por lo tanto, que la solución que muestra el mayor potencial es el modelo de medición del desempeño BSC (Balance Scorecard).

Thunnissen, M. y Buttiens, D: (2017) en su estudio: *Gestión del talento del sector público en organizaciones: un estudio sobre el impacto del contexto, factores del enfoque de la MT en público flamenco y holandés, organizaciones sectoriales*. (Artículo científico). Metodológicamente, fue un estudio con un corte transversal, de diseño no experimental y tipo básico, estuvo comprendida la población por 20 instituciones públicas y la muestra, al ser censal, las 20 señaladas. Respecto a la técnica, se trató de la encuesta junto al instrumento que fue el cuestionario. Como conclusión determinaba que entre los factores uno de estos esta transparencia y la necesidad de emplear protocolos y acuerdos para aumentar la probabilidad de un trato justo y equitativo para todo el personal. Se concluyó que la gestión pública es muy contextual y evidencia niveles bajos en un 68%, porque tanto la organización

como lo externo a ella afecta la estrategia que se ha previsto, que incluye a todos los actores involucrados en ella.

Zeb, A. Abdullah, N. Javaid, M. y Khan, M. (2020) en la investigación: *Impacto de las prácticas de gestión del capital humano en el desempeño laboral de los empleados*. (Artículo científico). Metodológicamente, fue un estudio tipo básico, con diseño no experimental y corte transversal, conformado por una población de 272 trabajadores y como muestra, al ser censal, fueron los 272 trabajadores; asimismo, estuvo empleado como técnica la encuesta para el caso del instrumento se usó el cuestionario. Las conclusiones exponen la presencia de una relación estadísticamente significativa entre prácticas en recursos humanos y desempeño de los empleados, con el coeficiente de correlación de Pearson (0.635\*\*) y ( $p < 0.005$ ). Además, que el proceso de administración en recursos humanos tiene nivel moderado en un 63% lo cual refleja que cuenta con un papel de importancia e imprescindible para el nivel en relación al cometido en el personal, los cuales, presentan un nivel regular en un 74%, por tanto, es necesario reforzar el conocimiento y habilidad a través de la formación y el desarrollo, compatibilidad y competencia a través de reclutamiento y selección, confianza y moral y mediante la evaluación del desempeño.

El-Ghalayini, Y. (2017) en su estudio: *Human Resource Management Practices and Organizational Performance in Public Sector Organization [Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño organizacional en la organización del sector público]*. (Artículo científico). Metodológicamente, la investigación de tipo básico, con corte transversal y diseño no experimental, para el estudio fue constituida la población de 29 000 trabajadores en el caso de la muestra, por 231 miembros del personal, como técnica fue la encuesta mientras que para el instrumento fue el cuestionario. Concluyendo que fue encontrada el factor en reciprocidad Rho de Spearman entre la dotación y contratación del personal y el compromiso de los trabajadores resultó 0.229 ( $p = 0.000$ ), llegando a la conclusión de que la adopción de la dotación de personal y contratación como prácticas de gestión de recursos humanos desarrolló un mayor compromiso y una mayor orientación externa a las demandas de los clientes, mejorando el desempeño dentro de la organización pública.

A **nivel nacional** se tiene que Centeno. V. (2017) en su investigación: *Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ancohuallo-Apurimac-2017*. (Tesis de posgrado). Metodológicamente, se trató de un diseño no experimental, tipo básico y con corte transversal, compuesto por una población de 30 trabajadores y una muestra por la misma cantidad, estuvo empleada en la técnica la encuesta y para el aspecto del instrumento utilizó el cuestionario. La conclusión es la presencia de niveles bajos para la gestión de recursos humanos en un 85% y la productividad es baja en un 81%, así mismo se demuestra que existe concordancia entre gestión de recursos humanos y productividad en empleados en la municipalidad partiendo de una significancia pareja a 0,000 y un coeficiente igual a ,827, entendiéndose que es necesario implementar un sistema de dirección en los recursos humanos adecuada para entregarle motivación a los trabajadores y con ello aumente su productividad.

Solis, A: Ventura, L. y Espinoza, A. (2019) en su investigación: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca-Región Pasco-2016* (Tesis de posgrado). Metodológicamente, el estudio se debió a un diseño no experimental, tipo básico y corte transversal, población 39 trabajadores y muestra censal. En lo que respecta al recolectar de los datos se utilizó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. La conclusión demuestra la presencia de niveles bajos en gestión de talento humano en un 67% y el desempeño laboral presenta un nivel bajo en un 72%, de igual manera fue encontrado la presencia de una correspondencia significativa entre gestión de capacidad humana y rendimiento laboral (Chi cuadrado de Pearson,  $p=0.000$ ). Así, de acrecentarse una adecuada administración en los recursos humanos, esta repercutirá para el rendimiento del trabajador.

Arias, K. (2020) en su estudio: *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Regional Pucallpa-2018*. (Tesis de posgrado). Metodológicamente, la investigación es de tipo básico, corte transversal y diseño no experimental. Fue constituida en nivel de población de 30 trabajadores y como muestra fue censal, en el caso de recolección de datos como técnica resultó ser la encuesta para lo referente al instrumento, el cuestionario. Como conclusión, demuestra como la dirección de talento humano presenta nivel prevalente moderado en un 77% y el

rendimiento laboral presenta un nivel medio en un 54%, de igual forma se halló una relación significativa entre gestión en los materiales humanos junto a rendimiento de empleados con un coeficiente relación de Pearson 0.598 y un p-valor de 0.000, enfatizándose en la necesidad de implementar herramientas nuevas de dirección en recursos humanos para elevar el rendimiento del personal, a su vez gestionar las metas y objetivos que tienen.

**A nivel regional** se tiene la investigación de Vásquez, A. (2018) en su investigación: *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. (Tesis de posgrado). En materia de metodología fue un trabajo con diseño no experimental, del tipo básico y corte transversal. Quedó compuesta la población de 71 trabajadores y la muestra fue censal. Como técnica administrada estuvo la encuesta para el instrumento se empleó el cuestionario. En conclusión, se infirió la calificación entregada por los participantes sobre el área de recursos humanos al nivel regular en un 65%, implicando esto la existencia de elementos referentes como la gestión de compensaciones y de rendimientos que no están en relación a su aplicación adecuadas de manera favorable. Igualmente, la administración de organización en relación a meritocracia en el sector de recursos humanos está definido por la presencia de nivel regular en lo referente a movimientos sobre organización de la Municipalidad de San Martín lo que se define en un 67.6%, determinado en 18.3% para el nivel malo y 14.1% para el bueno.

**A nivel local** se tiene la investigación de Argandoña, K. (2020) en su estudio: *Gestión por procesos y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, San Martín – 2020*. (Tesis de posgrado). Metodológicamente, el trabajo de estudio presento un nivel correlacional, con corte transversal, de tipo básico y diseño no experimental. Constó una población por 31 trabajadores y la muestra fue censal, mientras que la técnica empleada se trató de la encuesta mientras que como instrumento, el cuestionario. Entre las conclusiones, es subrayado el factor en correspondencia Rho de Spearman entre dirección de procesos y competencia resultó 0.511 ( $p=0.003$ ) y el número en reciprocidad Rho de Spearman entre administración por procesos y el rendimiento profesional arrojó 0.386 ( $p=0.032$ ). En consecuencia, está vinculada positivamente la gestión con el

rendimiento laboral del personal, a través de proyección, estructuración, conducción e interpretación e inspección de una manera colateral y progresiva de las diversas disposiciones, permitiendo que el cumplimiento de las labores concuerde con las metas de la organización.

Luego de detallar diferentes antecedentes y su estudio referido a los constructos dados, se continúa a la determinación de distintas teorías que justifiquen los constructos en investigación, lo cual contribuye a que haya más entendimiento del escenario. Respecto a la primera variable **gestión del empleo**, se define como la responsabilidad obvia de la dirección, didáctica y en constante cambio. La gestión del empleo está relacionada al avance y a la flexibilización de las estructuras de trabajo y a la variación, sus continuidades de acciones son de plazo extenso y son de cualidad estratégica. La gestión del empleo también es llamada planificación del empleo o de recursos humanos, en la cual se utilizan métodos que posibilitan la interrelación y ayudan a los trabajadores con el fin de lograr los fines relacionados directamente o de forma indirecta con la labor (Armijos et al., 2019).

La correcta gestión del empleo es causante de que exista un ambiente de trabajo en armonía y que los trabajadores quieran permanecer en sus cargos, este suceso parte de haber realizado una buena selección del personal con elevados estatus de calidad y rendimiento como aspectos humanos beneficiosos para la entidad. Los valores que se tienen en cuenta para la gestión del empleo son la habilidad para contribuir a la formación con la práctica, siendo un principio para que exista una adecuada selección y reclutamiento, capacitación, seguimiento y apoyo socialmente como psicológicamente. Para la correcta gestión del empleo, el área debe contar con profesionales calificados para las acciones como: emplear procesos adecuados para atraer talentos, que contribuyan a través de sus pericias a la entidad; una correcta gestión de los datos confidenciales de cada empleado, donde se guarde de forma eficaz los datos, identificar a cada uno de sus miembros, una correcta gestión de la nómina del personal, solución y manejo de conflictos, una buena gestión de relación interna, formación laboral y contar con planes ante cualquier emergencia (Armijos et al., 2019).

Los objetivos de la gestión del empleo son: apoyar las aspiraciones de los empleados, cumplir con obligaciones legales, lograr la eficacia y eficiencia con los recursos humanos. Existen diferentes enfoques para la práctica de la gestión del empleo, entre ellos se puede mencionar al enfoque de las mejores prácticas, que sostiene que hay un grupo de prácticas que, sin importar el ámbito de la organización, impactan en ella de forma positiva. Por otro lado, se encuentra el enfoque de mejor ajuste, el cual cuestiona la existencia de prácticas generales, recomendando que la eficacia de las pericias de recursos humanos está supeditada al ajuste vertical con el lineamiento de la entidad y su ámbito. Por último, se puede mencionar al enfoque de gestión diferencial el cual empieza a tener llegada, surgiendo como un desarrollo teórico significativo para el ambiente sobre el cometido del empleo (Rivero & Dabos, 2017).

Este hace referencia al sistema de aplicación en experiencias sobre recursos humanos diferenciales para la administración de aquellos individuos de los que se espera más ganancia sobre lo que se gasta en ellos, maximizando el compromiso de los empleados y agregando más valor a la institución (Rivero & Dabos, 2017). En esta oportunidad, la evaluación de la gestión del empleo se basará en la directiva N° 002-2014-SERVIR/ GDSRH: en donde se define a la gestión del empleo como un subconjunto encargado de identificar las normas y habilidades en los individuos referidos para manejar el flujo de trabajadores urbanos encontrados en mencionado método de dirección partiendo de la integración incluso su disolución. Si bien el concepto ya da una idea de qué se trata, es necesario detallar cada una de sus partes o dimensiones: **Gestión de la incorporación**, hace referencia a manejo de reglas, métodos y mecanismos referidos a la entrada y adaptación de nuevos servidores civiles a la institución. Este, a su vez, se desdobra en los siguientes indicadores: selección, la inducción, la vinculación y el periodo de prueba (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

La selección del personal está referida a seleccionar al individuo más ideal para el cargo sobre una base meritatoria, debe poseer las cualidades de transparencia y la igualdad de posibilidades para cada uno de los individuos que postulan. Este procedimiento está comprendido por distintas fases como la fase de elaboración para las bases sobre la elección; aviso, valoración, en la que son realizados todas

las pruebas y entrevistas para llegar a la fase en la que va a ser seleccionados el participante para el cargo (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016). Como tercer procedimiento en la administración en incorporaciones está referido la síntesis es realizada a partir de la normativa interna que debe mostrar toda institución como son los registros para la inducción y los planes de inducción. En este procedimiento es muy importante, porque en esta fase el nuevo servidor será informado de puntos trascendentes en la entidad como normas de puntualidad y asistencia (Autoridad Nacional del Servicio-SERVIR, 2016).

El procedimiento de vinculación se refiere a la firma del contrato o a formalizar el lazo laboral entre el nuevo trabajador y la institución. Para alcanzar los objetivos, en esta etapa el contrato debe ser uno que esté aprobado por la entidad. La dimensión **gestión de administración de personas**, se basa en: la administración de legajos, el registro y control de asistencia, el movimiento del personal a otros puestos o fuera de la institución, del régimen disciplinario y desvinculación. La administración de legajos, se refiere a la retención de datos y documentos y se lleva a cabo durante la asociación profesional que se tiene con el trabajador. Para el legajo personas consta tanto físico como digital: reconocimientos jurados a la incorporación y trato laboral, selección, resultado en las valoraciones, resoluciones en ascensiones, documentos para otorgar los beneficios, contratos, etc. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

Es referido el control y registros de asistencia a analizar aquellos periodos de duración en un trabajo con el objetivo de tener un manejo sobre el lapso eficaz en labor, falta no reconocida o justificada, receso, indemnizaciones por tiempo extra, *lapso* de vacaciones, autorizaciones, entre otros. Todo esto se requiere en el proceso de revisión para la asistencia en labores y otorgar bienes con función a un mencionado periodo laboral. El mover a los trabajadores a cargos diferentes o afuera de la organización, se refiere a registrar y controlar las modalidades de designación, rotación, encargo y destaque de responsabilidades y se realiza de acuerdo a las normas y procesos para cada tipo de desplazamiento. En cuanto al régimen disciplinario, está referido a la guía que ha publicado el Ministerio de justicia y Derechos Humanos. Sin embargo, se considera los siguientes aspectos:

la ley del servicio civil contiene sanciones como la amonestación escrita, suspensión y destitución (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

únicamente la amonestación aquella que no necesita de la iniciación del proceso correccional, lo contrario sucede con los otros tipos de sanciones. Respecto a la desvinculación, ésta contiene el término del lazo entre la entidad y el trabajador. Como resultado de este término debe darse una observación sobre el traspaso del puesto, además de una solución relativa a desunión. De la misma manera, se requiere el llevar a cabo una encuesta, para el conocimiento sobre causas del término, para saber la valoración que tiene una asociación entre trabajador y organización, también para la persecución sobre posibilidades en avance (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016). En cuanto la variable **gestión de rendimiento**, se puede definir como una forma de desarrollar a los trabajadores, también se trata de identificar medir y desarrollar el rendimiento de individuos y equipos alineando el desempeño con los objetivos estratégicos de la organización. Esta simple definición subraya la estrecha alineación entre las prácticas de administración sobre el rendimiento y progreso de recursos humanos (Brown et al., 2019).

La gestión del rendimiento es importante para los recursos humanos por varias razones. Primero, hay una superposición significativa entre la definición de la gestión del rendimiento y los cuatro fines de los recursos humanos. También se puede conceptualizar como una actividad continua que se centra en definir, evaluar y desarrollar el desempeño de una forma que se ajuste a los fines. Sin embargo, también se puede definir como las maneras en se pueden incorporar los elementos más amplios de la alineación estratégica del desempeño individual y el equipo hacia los fines de la organización (Brown et al., 2019). La gestión del rendimiento es un enfoque integral para actuar, enfatizando el uso de todas las herramientas de gestión, incluida la evaluación del desempeño, para poder dar una garantía sobre el alcance de propósitos y fines nacionales (Masenya et al., 2018).

Asimismo, la gestión del rendimiento es un medio para obtener mejores resultados de una institución, equipos e individuos a partir de un entendimiento y dirección sobre el rendimiento con referencia a los detalles de fines, pautas y requerimientos

acordados para la competencia. Por otro lado, se define como el transcurso serio y metódico a través del que se identifican, miden y registran las fortalezas y debilidades de los empleados, siendo información relevante para el trabajo (Masenya et al., 2018). La gestión de rendimiento según directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, se define como aquella que reconoce y promociona las contribuciones de los trabajadores a los fines y metas de la institución. El fin de este sistema es determinar los requerimientos de colaboradores en la mejoría de su rendimiento en el cargo, para efecto de estos, acrecentar la asistencia ofrecida por la institución a toda una población. Dicho sistema contiene el procedimiento en valorización de provecho en eje principal haciendo referencia a la apreciación en forma precisa y demostrar el rendimiento de cada colaborador en persecución sobre las responsabilidades propias (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016).

Pero principalmente está dirigido a promocionar el acrecentamiento de los individuos y seguidamente en el servicio que ofrecen. El ciclo de gestión de rendimiento es un procedimiento integral, continuo y estructurado anualmente que al mismo tiempo está sistematizado en fases como establecimiento de metas y compromisos y el seguimiento de las mismas. Las metas pueden dividirse en individuales y grupales, mientras que los compromisos pueden ser generales y específicos. Las metas individuales son las que le asignan a cada servidor civil, y las grupales son las que se asignan por área y a nivel institucional. En el caso de los compromisos generales, son aquellos que se tienen como institución y los específicos los que tiene cada trabajador para con sus funciones. El servidor tiene derecho a ser evaluado en cada una de las metas y compromisos, conforme al artículo 44° en el Reglamento General de la Ley General del Servicio Civil. El trabajador en el procedimiento de evaluación puede tener las siguientes calificaciones: rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación y desaprobado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

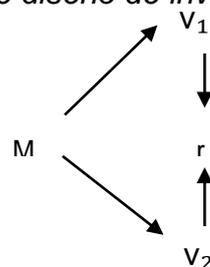
Este estudio fue considerado de tipo básico, dado que, es la ciencia o línea de investigación realizada sin ningún tipo de finalidad práctica inmediata, sino con un propósito de aumento en los conocimientos de dichos principios. Así también, este estudio será de tipo básico descriptivo, que posee como principal finalidad la de compilar datos e informaciones que guarden relación con las propiedad, dimensiones, aspectos o características de organizaciones, ente o agentes de dichos procesos sociales. Como dice R. Gay (1996) “La investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos.”

##### Diseño de investigación

Respecto al diseño de estudio, este tuvo por cualidad ser no experimental, descriptivo-correlacional con un corte transversal, es así, que la información no será manipulada o cambiada por ninguna razón ni se participará en la muestra para obtener los datos ajenos a la situación, se perseguirá describir las realidades a modo de analizar su interacción entre ellos y, la recolección de la data se dará en un solo periodo (Hernández et al., 2014).

**Figura 1**

*Esquema de diseño de investigación.*



Donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021

v<sub>1</sub>: Gestión del empleo

v<sub>2</sub>: Gestión del rendimiento

r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión del empleo

Variable 2: Gestión del rendimiento

### **3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Es la totalidad de un conjunto de integrantes que poseen cualidades en común y también son parte del dilema en el trabajo (Hernández et al., 2014). La población de este estudio estuvo comprendida por un total de 250 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021.

#### **Criterios de selección**

En la necesidad de delimitar a la población se emplearon los siguientes aspectos:

#### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores con un tiempo laboral de más de 6 meses en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo - 2021.

Personal de cualquier género y edad.

#### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que por razones de salud o por motivos mayores no pueden participar de la explicación del proyecto.

Trabajadores que no llenen los cuestionarios durante el periodo de vigencia.

Trabajadores con un tiempo menor a 6 meses en la Municipalidad.

#### **Muestra**

Es la unidad de la que se extraen los datos, debido a dirige de forma general, las respuestas en toda la población (Otzen y Manterola, 2017). La muestra estuvo conformada por 89 empleados en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

<p>Muestro aleatorio simple por proporciones</p>	<p><b>FÓRMULA</b></p> $n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2 (N-1) + Z^2 .pq}$
<p>Z= 1.95 p= 0.1 q= 0.9 N= Poblacion total E= 0.05</p>	

Z= 1.95	n=	$\frac{(1.95)*(1.95)*0.1*0.9*250}{(0.05)*(0.05)*(250-1)+(1.95)*(1.95)*0.1*0.9}$
p= 0.1		
q= 0.9		
N= 250 trabajadores	n=	<u>85.55625</u>
E= 0.05		0.964725
	n=	88.685= <b>89 muestras</b>

## Muestreo

Se utilizó el muestreo aleatorio simple, el cual se trata de un procedimiento de muestreo probabilístico que otorga a los elementos en una muestra, la misma probabilidad de ser seleccionado. De manera que, se consideró como población muestral 89 de 250 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica de recojo de datos, la cual estuvo compuesta por preguntas que se aplicaron a los individuos bajo estudio. Así mismo, la encuesta tiene por fin, poseer de una manera estructurada las mediciones de los constructos que se desdoblaron del problema (López-Roldán & Fachelli, 2015).

## **Instrumento**

Fue utilizado como instrumentos el cuestionario, porque se refiere a uno de los más fiables con mayor certeza de que la información de los constructos será verdadera (Bernal, 2016). A continuación, se detallan los cuestionarios por cada constructo de estudio:

### **Variable 1: Gestión del empleo**

Contuvo 20 interrogantes, agrupadas en dos dimensiones: (1) gestión de la incorporación, la cual contiene 8 ítems y (2) administración de personas 12 ítems. Este cuestionario es elaborado en base la normativa del Ministerio de Justicia y de SERVIR. Además, cuenta con una escala Likert, siendo las alternativas las siguientes:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo.

### **Variable 2: Gestión del rendimiento**

Este cuestionario contó con preguntas, agrupadas en dos dimensiones: (1) metas, la cual contiene 6 ítems y la (2) compromiso que contiene 10 ítems. Este cuestionario también es elaborado en base a la normativa del Ministerio de Justicia y SERVIR. Además, cuenta con una escala Likert, siendo estas opciones las que siguen:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo.

## Validez

En la necesidad de hallar la validez que tienen los cuestionarios fue utilizado el juicio de expertos, en donde los mismos identificaron si las preguntas pueden cuantificar con exactitud el problema en evidencia (Akeem, 2015). Por lo tanto, para conseguir la validez fue urgente el desarrollo e indagación de los instrumentos que luego fueron presentados a tres especialistas en la materia, a quienes se les entregó los instrumentos de forma virtual para que realicen la evaluación correspondiente.

**Tabla 1**

*Validez de los instrumentos.*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del empleo	1	Metodólogo	4,8	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.
	2	Especialista	4,6	Instrumento adecuado para ser aplicado.
	3	Especialista	4,6	Instrumento adecuado para ser aplicado.
Gestión del rendimiento	1	Metodólogo	4,8	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.
	2	Especialista	4,7	Instrumento adecuado para ser aplicado.
	3	Especialista	4,6	Instrumento adecuado para ser aplicado.

De acuerdo a la evaluación de versados en materia, fue obtenida una media de 4.67 en la variable gestión del empleo lo cual representa el 93.4%. Este resultado significa que, los expertos en promedio calificaron como “Excelente” el cuestionario de gestión del empleo tomando en cuenta los aspectos de: objetividad, organización, intencionalidad, claridad, suficiencia, consistencia, actualidad, coherencia, metodología y pertinencia. De igual manera, se obtuvo un promedio de

4.7 con respecto a la variable gestión del rendimiento que representa al 94%, indicando una calificación promedio de “Excelente” respecto a los criterios de evaluación señalados anteriormente. Por lo tanto, se concluye que los instrumentos son válidos y aplicables.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad fue obtenida a través del Alfa de Cronbach, lo que se debe a que estos constructos tienen una escala ordinal, asimismo, cuenta con una finalidad de probar que las respuestas no cambiarán con el paso del tiempo (Ñaupas et al., 2018). Por otro lado, se puede mencionar que los valores que se pueden conseguir del Alfa de Cronbach oscilan entre 1 y 0, lo que quiere decir que si la respuesta es cercana al 0 significará que la confiabilidad es nula, pero si es cercano a la unidad implicará una alta confiabilidad (Corral, 2018). Luego de realizar la prueba piloto a 30 trabajadores, se obtuvo como resultado un Alfa de Cronbach igual 0.939 para el cuestionario sobre gestión de empleo y 0.808 para el caso de gestión del rendimiento.

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad.*

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Gestión del empleo	20	0.939
Gestión del rendimiento	16	0.808

### **3.5. Procedimientos**

Lo primero que se realizó fue la observación de un hecho para la delimitación del tema y de los constructos, luego de ello se siguió con el recojo de la información y con ello la elección del instrumento para variable gestión del personal. Así también, una vez dada la teoría, se elaboró el cuestionario para el constructo gestión del rendimiento. Posteriormente, se realizó la validación y fiabilidad de los cuestionarios, y una vez terminado ello, se presentó una solicitud a la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo para pedir su apoyo con una explicación virtual con los trabajadores para que, de esta manera, se les pueda explicar el objetivo,

propósito, fines y cómo llenar los cuestionarios que se les hizo llegar en las próximas semanas donde se fijó un periodo máximo de una semana para recopilar la información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de terminada la semana de llenado de los instrumentos de forma virtual, estos fueron descargados y se procesaron en el programa Excel. Además, cabe precisar que, fue excluido todo cuestionario que contenga respuestas o que haya sido llenado de forma incorrecta. Luego se pasó a realizar el análisis de información de forma descriptiva. De la misma manera, estos datos se llevaron al programa SPSS v25, donde se les aplicó una prueba de normalidad para conocer de qué forma se distribuye la información y así identificar qué prueba emplear para contrastar la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto a los aspectos éticos, se consideró el código de ética en los estudios investigativos que posee la Universidad César Vallejo (2020), enfatizando en los aspectos que considera el investigador para cuidar la integridad, derechos y dignidad de los individuos que fueron parte de la investigación, siendo éstos:

**Autonomía:** se basa en que los individuos participantes poseen el derecho de rechazar o elegir ser parte de la investigación. Recordando que en cualquier instante el individuo puede pensar diferente y decidir no continuar.

**Confidencialidad:** los individuos participantes tienen la garantía de que sus datos proporcionados, serán solo de utilización académica, siendo conocidos solo por el investigador.

**Beneficencia:** este aspecto ético se refiere a que se garantiza que la investigación procurará beneficios para los participantes.

**Veracidad de los datos:** se refiere a que se garantiza que la información en el estudio será original y no habrá respuestas falsas

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo – 2021

**Tabla 3**

*Nivel de la gestión del empleo.*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	20	46	18	20%
Moderada	47	73	58	65%
Eficiente	74	100	13	15%
Total			89	100%

De acuerdo a la tabla 3, la gestión del empleo es deficiente en un 20%. Moderada en un 65% y un 15% considera que es eficiente. Estos resultados son obtenidos en base a que los colaboradores consideran que no cuentan con oportunidades de formación y desarrollo, ni mucho menos capacitaciones que les permitan adaptarse a su entorno laboral, de igual manera consideran que no se les brinda un periodo de prueba para que se adapten al ambiente y no se ejecutan evaluaciones; de igual forma se evidencia que no se dispone de un registro entorno a las horas extras, licencias, récord vacaciones y otros.

### 4.2 Nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo – 2021

**Tabla 4**

*Nivel de la gestión del rendimiento.*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	16	36	25	28%
Moderado	37	57	44	49%
Eficiente	58	80	20	22%
Total			89	100%

De acuerdo a la tabla 4 la gestión de rendimiento evidencia los siguientes niveles 28% deficiente, 49% moderado y 22% eficiente. Este resultado se debe a que, los trabajadores consideran que no se cuenta con una supervisión adecuada entorno al cumplimiento de las metas, algunos de los colaboradores no son eficientes del todo al momento de ejecutar sus funciones, no se les da la oportunidad de planificar su trabajo, en ocasiones su tiempo laboral es empleado en otras actividades, lo cual genera retrasos en sus funciones.

#### 4.3 Relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021

**Tabla 5**

*Relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento.*

	Gestión del rendimiento	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Gestión de la incorporación	,675**	.000
Administración de las personas	,672**	.000

De acuerdo a la tabla 5, el factor de reciprocidad Rho de Spearman en medio de dimensión gestión de la incorporación y la variable gestión del rendimiento resultó 0.675 logrando un grado significativo igual a 0.000, lo que quiere decir, que se da la existencia de una correspondencia positiva considerable, por lo tanto, mientras mejor sea la gestión de incorporación mejor será la gestión del rendimiento. Entre la dimensión administración de personas y la variable gestión del rendimiento resultó 0.672 con un nivel de significancia igual a 0.000, lo que quiere decir, existe una correlación positiva considerable, mientras mejor sea la administración de personas mejor será la gestión del rendimiento, a partir de ello también se acepta la hipótesis de estudio.

#### 4.4 Relación entre la gestión del empleo y del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo – 2021

Antes de determinar la relación entre variables, se efectuará una prueba de normalidad a las variables. En este sentido, se aplicará la prueba Kolmogorov-Smirnov, debida a la posesión de una muestra con un tamaño mayor a 50.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de datos.*

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig. (bilateral)
Gestión del empleo	,073	0.000
Gestión del rendimiento	,064	0.000

Según la tabla 6, el valor de significancia resultó menor a 0.05 en todos los casos, lo cual significa que, las variables alcanzan repartición estándar. Es por ello, se sustentan dicho uso de evaluación no paramétrica de Rho de Spearman para el contraste de cada una de las hipótesis formuladas.

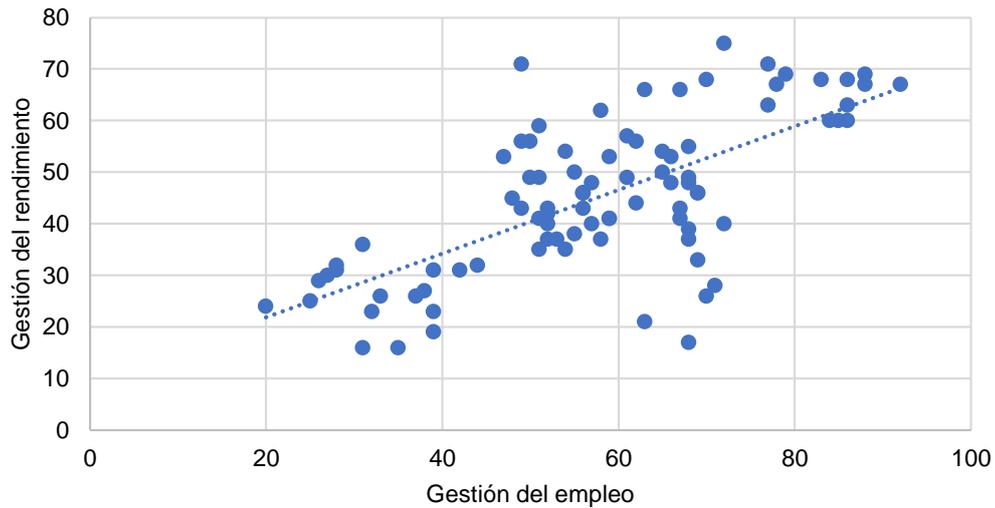
**Tabla 7**

*Relación entre la gestión del empleo y la gestión del rendimiento.*

Gestión del empleo	Gestión del rendimiento	
	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
	,684**	.000

## Figura 2

*Dispersión de la gestión de empleo y del rendimiento.*



De acuerdo a la tabla 7, el coeficiente de analogía Rho de Spearman dado en medio de variables gestión del empleo y la gestión del rendimiento resultó 0.684 poseyendo un grado significativo igual a 0.000, por lo tanto, existe afinidad efectiva considerable. Por lo tanto, mientras mejor sea la gestión del empleo mejor será la gestión del rendimiento, a partir de ello también se acepta la hipótesis general de estudio. Además, la relación estadística encontrada se puede apreciar en la figura 2, en la cual se presenta la dispersión de los datos. En la figura se evidencia claramente que las variables guardan una relación lineal positiva.

## V. DISCUSIÓN

La discusión del estudio se elabora en función de cada uno de los objetivos plasmados, por tanto, a partir del primer objetivo se logró demostrar que en un 65% se considera que la gestión del empleo es moderada en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021, porque, los colaboradores consideran que no cuentan con oportunidades de formación y desarrollo, ni mucho menos capacitaciones que les permitan adaptarse a su entorno laboral, de igual manera consideran que no se les brinda un periodo de prueba para que se adapten al ambiente y no se ejecutan evaluaciones. Los resultados tienen concordancia con aquellos encontrados por Knies et al. (2018) quienes evidenciaron la necesidad de que en las instituciones y entidades públicas se implementen mejores modelos de gestión de recursos humanos para que de esta manera se contribuya a la motivación de los mismos y con ello su desempeño sea cada vez mejor.

Así mismo, también concuerda con lo referido por Castañeda (2018) quien concluyó que una dirección de la capacidad humana, va a verse reflejada en el rendimiento de los trabajadores. Bajo esta premisa, es visible que es necesario que la gestión del empleo sea desarrollada de forma adecuada para que los colaboradores puedan desempeñarse correctamente en su entorno laboral. De acuerdo con el segundo objetivo específico se demostró que en un 49%, la gestión del rendimiento es moderada en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021, porque, los colaboradores consideran que no se cuenta con una supervisión adecuada entorno al cumplimiento de las metas, algunos de los colaboradores no son eficientes del todo al momento de ejecutar sus funciones, no se les da la oportunidad de planificar su trabajo, en ocasiones su tiempo laboral es empleado en otras actividades, lo cual genera retrasos en sus funciones. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Gebczynska y Brajer-Marczak (2020) quienes concluyeron que la medición del desempeño se centra en la obtención de productos específicos, se presta mucha menos atención a la medición y evaluación de resultados e impactos. También se encontró que la medición del desempeño se basa en ocho propósitos: evaluar, controlar, presupuestar, motivar, promover, celebrar, aprender y mejorar.

En función del tercer objetivo se demostró la presencia de una correspondencia de significado dada entre la dimensión gestión de la incorporación y la variable gestión rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 y un coeficiente igual a 0.675. Así mismo, se evidenció que se presenta una correlación significativa para ambas la dimensión administración de personas junto a la variable gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 y un coeficiente igual a 0.672; lo cual permitió aceptar la hipótesis de estudio. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Thunnissen y Buttiens (2017) quienes sostuvieron que la gestión pública es muy contextual, porque tanto la organización como lo externo a ella afectan a la estrategia que se ha previsto, y que incluye a todos los actores involucrados en ella.

Así mismo, concuerda con lo referido por Zeb et al. (2020) quienes concluyeron que la gestión de recursos humanos tiene un papel destacado e indispensable en el nivel de desempeño de los empleados, conocimiento y habilidad a través de la formación y el desarrollo, compatibilidad y competencia empleando la evaluación del desempeño.

Y se asemeja a lo encontrado por Arias (2020) quien halló una relación significativa entre la dirección de recurso humano junto al rendimiento del personal con un coeficiente en relación de Pearson igual a 0.598 y un p-valor de 0.000. Por lo que, el autor concluyó que es necesario implementar siempre herramientas nuevas de administración de dichos recursos para elevar el rendimiento del personal y gestionar sus metas y objetivos.

Finalmente, a partir del propósito principal se demostró la concurrencia de una correlación de significancia entre variables gestión del empleo y gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 y un coeficiente igual a 0.684. Estos resultados concuerdan con lo obtenido por Carrillo (2020) quien encontró que existe una asociación significativa entre el modelo de gestión pública (motivación, clima laboral) y el desempeño de los trabajadores con  $p < 0.05$  ( $p = 0.000$ ). Por lo que, el autor concluyó que un trabajador que está motivado y tiene un ambiente de trabajo adecuado tiene más predisposición y rendimiento con el mismo. Además, el hallazgo concuerda con lo encontrado por Zeb et al.

(2020) quienes encontraron que hay una correlación estadísticamente significativa entre las prácticas de recursos humanos y el rendimiento de los empleados, a través de un factor de similitud Pearson parejo a 0.635 ( $p < 0.005$ ).

De la misma forma, se evidencian similitudes con lo encontrado por Centeno (2017) quien halló una reciprocidad ocurrente para gestión de recursos humanos junto a productividad de empleados de la municipalidad. Por lo que, el autor concluyó que es necesario implementar una gestión de recursos humanos adecuada para que los trabajadores se sientan motivados y con ello aumente su productividad. Por último, el hallazgo se relaciona con lo encontrado por Solis et al. (2019) quien encontró que existe correlación significativa (Chi cuadrado de Pearson,  $p = 0.000$ ) entre la gestión de la aptitud humana y desempeño profesional, concluyendo que en caso de realizarse de forma adecuada la administración en recursos humanos repercutirá positivamente en el rendimiento del trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 A partir del objetivo general fue demostrada la presencia de una relación significativa dada para las variables gestión del empleo y gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 y un coeficiente igual a 0,684; lo cual permitió aceptar la hipótesis de estudio.
- 6.2 La gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021 presenta un nivel **moderado** de acuerdo al **65%** de los trabajadores, ya que, éstos consideran que no cuentan con oportunidades de formación y desarrollo, ni mucho menos capacitaciones que les permitan adaptarse a su entorno laboral, de igual manera consideran que no se les brinda un periodo de prueba para que se adapten al ambiente y no se ejecutan evaluaciones.
- 6.3 La gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021 se encuentra en **nivel moderado** según al **49%** de los trabajadores, dado que, éstos consideran que no se cuenta con una supervisión adecuada entorno al cumplimiento de las metas, algunos de los colaboradores no son eficientes del todo al momento de ejecutar sus funciones, no se les da la oportunidad de planificar su trabajo, en ocasiones su tiempo laboral es empleado en otras actividades, lo cual genera retrasos en sus funciones.
- 6.4 Se demostró que existe una relación indicadora entre la dimensión gestión de incorporación y la variable gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 y un coeficiente igual a 0.675; de tal manera se logró evidenciar que coexiste una analogía demostrativa entre la dimensión administración de personas y la variable gestión del rendimiento, dado que, se obtuvo un valor de significancia menor a 0.05 y un coeficiente igual a 0.672, lo cual permitió aceptar la hipótesis de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1 Al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, implementar estrategias y facilitar canales de comunicación, enfocadas en mejorar la comunicación efectiva entre los integrantes de la organización, así mismo, se les insta a ofrecer planes de crecimiento laboral dentro de la misma.
- 7.2 A quien gerencia los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, realizar mayor supervisión y brindar soporte a los colaboradores para que estos puedan desempeñarse de mejor forma; de igual manera se insta a que se hagan reuniones mensuales donde se vean que aspectos deben mejorar y que deben ir erradicando.
- 7.3 Al gerente de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, ejecutar evaluaciones pertinentes para valorar los recursos humanos de forma periódica, de tal manera que les permita identificar las debilidades presentes y que aspectos deben ir reforzando en la institución.
- 7.4 Al gerente de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, implementar actividades que fomenten la trasmisión y cumplimiento de las actividades institucionales designadas a todos los integrantes de la entidad.
- 7.5 Al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, promover la unidad al igual que trabajo en equipo dentro de la institución, así mismo, evaluar de manera permanente el cumplimiento de funciones del personal e implementar un sistema de sanciones al incumplimiento.

## REFERENCIAS

- Akeem, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195-201. Obtenido de [http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334\\_200833.pdf](http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf)
- Argandoña, K. (2020). *Gestión por procesos y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, San Martín – 2020*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48381/Argando%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, K. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Regional Pucallpa-2018*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4547/UNU\\_ADMINISTRACION\\_2020\\_TESIS\\_KARLA-ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4547/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_KARLA-ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. 163-170: Universidad y Sociedad. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Autoridad Nacional del Servicio-SERVIR. (Jueves de Mayo de 2016). *Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Brown, T., O'Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2019). Performance Management: A Scoping Review of the Literature and an Agenda for Future Research. *Human Resource Development Review*, 47-82. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1534484318798533>
- Cano, C., & Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a01v35n1.pdf>
- Carrillo, J. (2020). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Unemi*, 1-24. Obtenido de

- [http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carillo%20\\_ACTUALIZADO.pdf](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carillo%20_ACTUALIZADO.pdf)
- Centeno, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ancohuallo-Apurimac-2017*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno\\_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Corral, Y. (2018). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación*, 228-247.
- Diaro Oficial El Peruano. (24 de Enero de 2021). Minam implementa sistema de gestión del rendimiento para optimizar sus servicios. *Minam implementa sistema de gestión del rendimiento para optimizar sus servicios*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/114030-minam-implementa-sistema-de-gestion-del-rendimiento-para-optimizar-sus-servicios>
- El-Ghalayini, Y. (2017). Human Resource Management Practices and Organizational Performance in Public Sector Organization [Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño organizacional en la organización del sector público]. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(3), 65-80. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/8cd151db8bfe4c120bfc8f16628af412/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056382>
- Gebczynska, A., & Brajer-Marczak, R. (2020). Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration. *Administrative sciences*. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/admsci10040099>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc-Graw Hill. Obtenido de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Johansen, M., & Sowa, J. (2019). Human resource management, employee engagement, and nonprofit hospital performance [Gestión de recursos humanos, participación de los empleados y desempeño hospitalario sin fines de lucro]. *Nonprofit Management and Leadership*, 1-19. doi:10.1002/nml.21352
- Knies, E., Boselie, P., Gould-Williams, J., & Vandenabeele, W. (2018). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407088>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Masenya, M., Mokoele, N., & Makalela, K. (2018). Performance Management as a Mechanism to Effective Public Service Delivery in South Africa. *African Journal of Public Affairs*, 107-117. Obtenido de <https://journals.co.za/doi/10.10520/EJC-134c33f428>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima: Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. Obtenido de <https://www.gob.pe/minjus>
- MINSA. (2020). *Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covif-19*. Ministerio de Salud, Lima.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OCDE. (2019). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. La integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019 de gobiernos reactivos a estados proactivos*. Obtenido de <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios gerenciales*, 39-51. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300013?token=C9FCF0285DB1E34EE1CE4A9E240B872A5AE3ACC6824BA2074AC9C43CC77D2A3403B21F9312843F2F5C1F7375101AEFB2&originRegion=us-east-1&originCreation=20210529143123>
- Ruíz, R., & Delgado, J. (2020). Calidad del servicio público en el desarrollo de las municipalidades en la región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1318-1332. doi:10.37811/cl\_rcm.v4i2.158
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Solis, A., Ventura, L., & Espinoza, A. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca-Región Pasco-2016*. Cerro de Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026\\_72637921\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf)
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Se... *Public Personnel Management*, 1-28. doi:<https://us.sagepub.com/en-us/journals-permissions>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Uribe, J. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. Manual Moderno S.A.
- Vásquez, A. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22434?locale-attribute=en>

Zeb, A., Abdullah, N., Javaid, M., & Khan, M. (2020). Impact of Human Capital Management Practices on Employees' Job Performance. *Journal of Physics*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1049/1/012020>

# **ANEXOS**

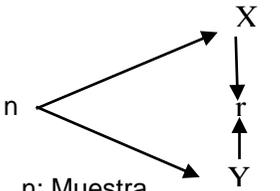
## Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Gestión del empleo</b>	El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación para el trabajo a fin que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos (SERVIR Ley N° 30057, 2016)	De acuerdo al reglamento general tienen derecho a recibir formación laboral cuando sean evaluados con calificación de personal con rendimiento sujeto a observación. Se me dirá a través de un cuestionario con 2 dimensiones.	Gestión de la Incorporación	Selección	Ordinal
				Vinculación	
				Inducción	
				Periodo de Prueba	
			Administración de Personas	Administración de Legajos	
				Control de Asistencia	
				Desplazamiento	
Procedimientos disciplinarios					
Desvinculación					
<b>V2: Gestión del rendimiento</b>	Es un proceso que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Así también, permite evidenciar las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos, y como consecuencia de ello, de la entidad (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR-PE).	Cumplimiento de metas y objetivos institucionales a través del trabajo.  Se medirá a través de un cuestionario con 2 dimensiones	Metas	Individuales	Ordinal
				Grupales	
			Compromisos	Transversales	
				Específicos	

**Anexo 2. Matriz de consistencia.**

**Título: Gestión del empleo y del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo- 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021?  ¿Cuál es el nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021?  ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.  Identificar el nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.  Medir la relación entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo-2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1. El nivel de la gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021, es bueno  H2: El nivel de la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021 es bueno  H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la gestión del empleo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2021.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p><b>Diseño:</b></p>  <pre> graph TD   n((n)) --&gt; X((X))   n --&gt; Y((Y))   X &lt;--&gt;  r  Y   </pre> <p>n: Muestra X: Gestión del empleo r: Relación Y: Gestión del rendimiento</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por los 250 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estuvo conformada por 89 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1267 272 1458 328">Variables</th> <th data-bbox="1458 272 1724 328">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1267 328 1458 453" rowspan="2"><b>V1: Gestión del empleo</b></td> <td data-bbox="1458 328 1724 384">Gestión de la Incorporación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1458 384 1724 453">Administración de Personas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1267 453 1458 561" rowspan="2"><b>V2: Gestión del rendimiento</b></td> <td data-bbox="1458 453 1724 509">Metas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1458 509 1724 561">Compromisos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	<b>V1: Gestión del empleo</b>	Gestión de la Incorporación	Administración de Personas	<b>V2: Gestión del rendimiento</b>	Metas	Compromisos	
Variables	Dimensiones										
<b>V1: Gestión del empleo</b>	Gestión de la Incorporación										
	Administración de Personas										
<b>V2: Gestión del rendimiento</b>	Metas										
	Compromisos										

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario 01: Gestión del Empleo

**Objetivo:**

Recabar información sobre gestión del empleo en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021.

**Instrucciones:**

Estimado servidor se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

**Niveles de la escala:**

1= Muy en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Indiferente; 4=De acuerdo; 5= Muy de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Gestión de la incorporación</b>					
1	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo se elige a los servidores públicos de acuerdo a una evaluación y méritos.					
2	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo se elige a las personas idóneas para el puesto con toda transparencia e igualdad.					
3	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo los procesos de vinculación o contrato se realizan de acuerdo a la normativa.					
4	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo los contratos entre servidor y entidad son de tipos aprobados por la entidad.					
5	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo informan sobre las oportunidades de formación y desarrollo					
6	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo mi jefe me ofrece oportunidades para participar en la capacitación.					
7	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, el personal se adaptado rápidamente durante el periodo de prueba.					
8	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo se me realizó una evaluación durante el periodo de prueba.					
	<b>Administración de las personas</b>					
9	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existen documentos en custodia sobre mi postulación en la entidad.					
10	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existen registros físicos o digitales sobre contratos y beneficios que se brindan.					
11	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existe un registro sobre asistencias, faltas, refrigerios y horas de trabajo.					
12	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existe un registro sobre las compensaciones de horas extra, record vacacional, licencias, etc.					
13	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existe un registro sobre los destaques del personal, su rotación y la comisión de servicios.					

14	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existe un registro y control de las modalidades de designación de acuerdo a las normas.					
15	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, realizan amonestaciones verbales o escritas según corresponda					
16	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, realizan suspensiones y destituciones siguiendo la normativa.					
17	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, emiten registros de entrega de cargo sobre desvinculaciones.					
18	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, existen resoluciones emitidas sobre desvinculaciones de cargos					
19	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, realizan encuestas de salidas, para conocer razones de desvinculación.					
20	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, aplican encuestas para buscar oportunidades de mejora ante una desvinculación.					

## Cuestionario 02: Gestión del Rendimiento

### Objetivo:

Recabar información sobre gestión del rendimiento de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021

### Instrucciones:

Estimado servidor se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

### Niveles de la escala:

1= Muy en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Indiferente; 4=De acuerdo; 5= Muy de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Metas</b>					
1	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, supervisan el avance del personal en sus metas de manera constante.					
2	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores realizan su trabajo de manera eficiente.					
3	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores logran planificar su trabajo para terminar a tiempo.					
4	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores hacen buen manejo de sus tiempos.					
5	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores tienen en mente el resultado del trabajo que necesita lograr para la institución.					
6	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores tienen que establecer prioridades para fines mayores de la institución.					
	<b>Compromisos</b>					
7	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores empiezan una nueva tarea y las anteriores las completan por iniciativa propia.					
8	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores asumen responsabilidades adicionales.					
9	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores asumen tareas desafiantes cuando están disponibles.					
10	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas.					
11	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores buscan continuamente nuevos desafíos en el trabajo para contribuir a la institución					
12	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, a los colaboradores se les ocurre soluciones creativas para nuevos problemas a beneficio de la entidad.					

13	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores trabajan para mantener actualizado sus conocimientos relacionados con el trabajo.					
14	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores participan activamente en reuniones y/o consultas					
15	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, para los colaboradores es muy importante cumplir con su labor en la entidad					
16	En la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, los colaboradores realizan sus funciones pensando en el bienestar de la institución.					

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Empleo  
Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Tapullima Pashanasi

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Empleo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Empleo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Empleo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 03 de Junio de 2021

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Rendimiento  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Tapullima Pashanasi

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Rendimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Rendimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Rendimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8

Tarapoto, 03 de Junio de 2021

  
 -----  
**Dr. Keller Sánchez Dávila**  
**DÓCENTE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD  
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Empleo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tapullima Pashanasi, Mariela

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Empleo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Empleo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Empleo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento adecuado para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 03 de Junio de 2021

  
 -----  
**Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar**  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Rendimiento  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tapullima Pashanasi, Mariela

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Rendimiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Rendimiento				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Rendimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento adecuado para ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Tarapoto, 03 de Junio de 2021



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Grández Paz, Linda Hannan  
 Institución donde labora : Centro de Emergencia Mujer – Bellavista - MIMP  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Empleo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tapullima Pashanasi, Mariela

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Empleo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Empleo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Empleo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento adecuado para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 03 de Junio de 2021

**Mg. Linda Hannan Grández Paz**  
 Maestra en Gestión Pública  
 CASM N° 960

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Grández Paz, Linda Hannan  
 Institución donde labora : Centro de Emergencia Mujer – Bellavista - MIMP  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión del Rendimiento  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tapullima Pashanasi, Mariela

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Rendimiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Rendimiento				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Rendimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 03 de Junio de 2021



**Mg. Linda Hannan Grández Paz**  
**Maestra en Gestión Pública**  
**CASM N° 960**

## Anexo 5. Constancia de Autorización



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO**  
Jr. Yurimaguas N°340 - Telf. 52 2568



### CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS EN REPRESENTACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, CON RUC N° 20142659299.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante Bach. Mariela Tapullima Pashanasi, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizaron la investigación de su tesis titulada "Gestión del Empleo y del rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021" en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que crean conveniente.

Tarapoto, 08 de Julio del 2021.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LA BANDA DE SHILCAYO  
.....  
Augusto W. Meléndez Arevalo  
JEFE (R) DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## Anexo 6. Base de datos

### Variable: Gestión del empleo

	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	PRG.17	PRG.18	PRG.19	PRG.20
Colaborador 1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Colaborador 2	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5
Colaborador 3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3
Colaborador 4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
Colaborador 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 6	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
Colaborador 8	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Colaborador 9	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3
Colaborador 10	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
Colaborador 11	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
Colaborador 12	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
Colaborador 13	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3
Colaborador 14	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Colaborador 15	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
Colaborador 16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
Colaborador 17	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3
Colaborador 18	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5
Colaborador 19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1
Colaborador 20	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
Colaborador 21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 22	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4
Colaborador 23	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4
Colaborador 24	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
Colaborador 25	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3
Colaborador 26	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4
Colaborador 27	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3
Colaborador 28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Colaborador 29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2
Colaborador 30	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
Colaborador 31	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Colaborador 33	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
Colaborador 34	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 35	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3
Colaborador 36	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
Colaborador 37	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
Colaborador 38	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
Colaborador 39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Colaborador 40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4
Colaborador 41	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Colaborador 42	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
Colaborador 43	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5
Colaborador 44	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5
Colaborador 45	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3

Colaborador 46	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4
Colaborador 47	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2
Colaborador 48	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4
Colaborador 49	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Colaborador 50	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2
Colaborador 51	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2
Colaborador 52	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4
Colaborador 53	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3
Colaborador 54	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
Colaborador 55	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
Colaborador 56	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2
Colaborador 57	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 58	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador 59	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4
Colaborador 60	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3
Colaborador 61	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4
Colaborador 62	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
Colaborador 63	3	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4
Colaborador 64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4
Colaborador 65	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4
Colaborador 66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
Colaborador 67	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
Colaborador 68	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
Colaborador 69	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Colaborador 70	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
Colaborador 71	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4
Colaborador 72	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4
Colaborador 73	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 74	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4
Colaborador 75	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3
Colaborador 76	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
Colaborador 77	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
Colaborador 78	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Colaborador 79	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2
Colaborador 80	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
Colaborador 81	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4
Colaborador 82	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
Colaborador 83	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
Colaborador 84	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3
Colaborador 85	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
Colaborador 86	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3
Colaborador 87	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Colaborador 88	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
Colaborador 89	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3

## Variable: Gestión del rendimiento

	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16
Colaborador 1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Colaborador 2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
Colaborador 3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3
Colaborador 4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
Colaborador 5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
Colaborador 6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 7	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4
Colaborador 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Colaborador 10	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5
Colaborador 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 12	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
Colaborador 13	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5
Colaborador 14	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
Colaborador 15	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4
Colaborador 16	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
Colaborador 17	5	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5
Colaborador 18	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5
Colaborador 19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Colaborador 20	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 21	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
Colaborador 22	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4
Colaborador 23	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3
Colaborador 24	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
Colaborador 25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
Colaborador 26	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
Colaborador 27	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4
Colaborador 28	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
Colaborador 29	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
Colaborador 30	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3
Colaborador 31	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Colaborador 32	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
Colaborador 33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Colaborador 34	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2
Colaborador 35	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Colaborador 36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Colaborador 37	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5
Colaborador 38	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5
Colaborador 39	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2
Colaborador 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Colaborador 41	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
Colaborador 42	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Colaborador 43	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
Colaborador 44	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5
Colaborador 45	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4
Colaborador 46	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
Colaborador 47	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Colaborador 48	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
Colaborador 49	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
Colaborador 50	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3

Colaborador 51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Colaborador 52	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 53	3	2	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4
Colaborador 54	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4
Colaborador 55	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Colaborador 56	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
Colaborador 57	3	2	5	3	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	3	4
Colaborador 58	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3
Colaborador 59	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	2	4	3	5
Colaborador 60	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
Colaborador 61	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Colaborador 62	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4
Colaborador 63	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador 64	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
Colaborador 65	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3
Colaborador 66	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3
Colaborador 67	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3
Colaborador 68	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
Colaborador 69	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Colaborador 70	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
Colaborador 71	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4
Colaborador 72	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3
Colaborador 73	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4
Colaborador 74	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
Colaborador 75	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 76	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
Colaborador 77	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4
Colaborador 78	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
Colaborador 79	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
Colaborador 80	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4
Colaborador 81	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2
Colaborador 82	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
Colaborador 83	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3
Colaborador 84	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2
Colaborador 85	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Colaborador 86	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3
Colaborador 87	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
Colaborador 88	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
Colaborador 89	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3